Deutscher Bundestag **Drucksache 18/8963**

18. Wahlperiode 28.06.2016

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

A. Problem und Ziel

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ist 1952 in Kraft getreten und bisher nur in wenigen Regelungsbereichen geändert worden. Inzwischen besteht wegen der Veränderung der gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen Bedarf an einer grundlegenden Reform.

Ziel des Gesetzes bleibt es, eine verantwortungsvolle Abwägung zwischen dem Gesundheitsschutz für eine schwangere oder stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind einerseits und der selbstbestimmten Entscheidung der Frau über ihre Erwerbstätigkeit andererseits sicherzustellen. Um die Wirksamkeit des Gesetzes in diesem Sinne zu verbessern, müssen einerseits die Gefährdungen einer modernen Arbeitswelt für schwangere und stillende Mütter und andererseits die mutterschutzrechtlichen Arbeitgeberpflichten besser konturiert werden. Damit werden die Chancen der Frauen verbessert und ihre Rechte gestärkt, dem Beruf während Schwangerschaft und Stillzeit ohne Beeinträchtigung ihrer Gesundheit und der ihres Kindes weiter nachzugehen.

Mit der Reform soll berufsgruppenunabhängig ein für alle Frauen einheitliches Gesundheitsschutzniveau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit sichergestellt werden. Auch Schülerinnen und Studentinnen sollen in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule oder Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt.

Das MuSchG soll durch die Reform zeitgemäß und verständlicher gefasst werden. Zudem sollen die Regelungen zum Mutterschutz besser strukturiert und übersichtlicher gestaltet werden. Aus diesem Grund wird die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in das Gesetz integriert, die als gesonderte Regelung nach bisherigen Erfahrungen in der Praxis offenbar nicht hinreichend bekannt war und dementsprechend nicht konsequent angewendet wurde.

Ein weiteres wesentliches Ziel der Reform ist die bessere Umsetzung des Mutterschutzes. Deshalb soll ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden. Die von ihm erarbeiteten Empfehlungen sollen Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen bieten.

Außerdem erfordern unionsrechtliche Vorgaben Anpassungen im Anwendungsbereich, im Gesundheitsschutz und im Kündigungsschutz.

B. Lösung

Die Pflichten der Arbeitgeber zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die im Einzelfall für eine schwangere oder stillende Frau notwendige Umgestaltung der Arbeitsbedingungen werden neu strukturiert und klarer gefasst. Damit werden auch die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft und der Stillzeit für die Praxis deutlicher geregelt. Durch diese Neuregelung sollen berufliche Nachteile für Frauen vermieden werden, soweit dies mit dem Ziel eines angemessenen Gesundheitsschutzes vereinbar ist.

Um ein ausreichendes einheitliches Schutzniveau für alle schwangeren und stillenden Frauen zu erreichen, wird der Anwendungsbereich des Gesetzes insbesondere im Hinblick auf den Gesundheitsschutz erweitert und erfasst zukünftig auch Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Strukturen tätig sind. Schülerinnen und Studentinnen werden nunmehr in den Anwendungsbereich einbezogen, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule und Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen und Studentinnen ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Für Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinnen und Soldatinnen soll dieses einheitliche Schutzniveau außerhalb des MuSchG durch entsprechende Rechtsverordnungen auf Bundesebene sichergestellt werden. Für Landes- und Kommunalbeamtinnen sowie für Landesrichterinnen setzen die Länder die unionsrechtlichen Vorgaben in eigener Zuständigkeit um.

Die Regelungen der MuSchArbV werden in das MuSchG integriert. Durch die strukturelle Vereinheitlichung des Mutterschutzrechts sollen bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigt werden, soll eine größere Transparenz für schwangere und stillende Frauen, für Arbeitgeber und für Aufsichtsbehörden geschaffen werden und die Rechtsanwendung erleichtert werden. Auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse und Gegebenheiten wurde der Katalog der unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen unter Beachtung der Neuregelungen im Arbeitsschutzrecht, insbesondere im Gefahrstoff- und Biostoffrecht, überarbeitet.

Darüber hinaus sind Einzeländerungen zur Weiterentwicklung des Mutterschutzes vorgesehen, wie beispielsweise die Verlängerung der Schutzfrist für die Frau nach der Entbindung von einem Kind mit Behinderung.

Der vorgesehene Ausschuss für Mutterschutz soll Empfehlungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben erarbeiten und damit einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung und Erleichterung des Gesetzesvollzugs leisten.

Zudem wird das Gesetz vor dem Hintergrund der neuen unionsrechtlichen Vorgaben und Standards überarbeitet.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für die gesetzliche Krankenversicherung, die Arbeitgeber und Dienstherren des Bundes sind durch die Ausweitung der Mutterschutzfrist nach der Entbindung von 8 auf 12 Wochen, sofern vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung bei dem

Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird, und eine damit verbundene längere Zahlung von Mutterschaftsgeld bzw. Besoldung, eine Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld einschließlich des damit verbundenen Erwerbs von Urlaubsansprüchen geschätzte jährliche Mehrausgaben bis zu einem niedrigen einstelligen Millionenbetrag zu erwarten. Die sich daraus ergebenden finanziellen Auswirkungen sowie etwaiger weiterer im Zusammenhang mit der Reform des Mutterschutzrechts entstehender finanzieller Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln sind finanziell und stellenmäßig im jeweils fachlich betroffenen Einzelplan zu erbringen.

Für Länder und Kommunen hat das Gesetz keine Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand. Der im Zusammenhang mit der Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz und der Einrichtung und dem Betrieb einer Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im Einzelplan des BMFSFJ ausgeglichen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein einmaliger Erfüllungsaufwand. Der jährliche Erfüllungsaufwand beläuft sich auf rund 6 500 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich eine jährliche Entlastung von insgesamt rund 780 000 Euro. Die Entlastung durch Sachkosten beläuft sich dabei auf 238 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Die Änderung des Erfüllungsaufwands entfällt vollständig auf Bürokratiekosten. Mit diesem Gesetz wird im Sinne der „One in, one out“-Regelung eine Entlastung in Höhe von 780 000 Euro generiert.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der Verwaltung entsteht ein jährlicher Aufwand in Höhe von rund 610 000 Euro sowie ein einmaliger Aufwand in Höhe von rund 3 000 Euro. Der jährliche Aufwand entfällt zu rund 300 000 Euro auf Länder und Kommunen sowie zu rund 310 000 Euro auf den Bund. Der einmalige Aufwand in Höhe von 3 000 Euro entfällt vollständig auf den Bund.

Der einmalige und der jährliche Erfüllungsaufwand in der Bundesverwaltung werden im Rahmen der bestehenden Haushaltsansätze des jeweils betroffenen Ressorts finanziell und stellenmäßig vollständig gegenfinanziert.

F. Weitere Kosten

Der Wirtschaft und der Verwaltung können durch die Einstellung von Vertretungen für schwangere Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten nicht oder nur eingeschränkt arbeiten dürfen, weitere Kosten entstehen. Parallel dazu kann für Bürgerinnen und Bürger Aufwand entstehen, wenn sie sich auf Stellen für Schwangerschaftsvertretungen bewerben oder wenn sie sich nach der Beendigung der Schwangerschaftsvertretungen wieder eine neue Stelle suchen müssen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DIE BUNDESKANZLERIN

Berlin, 28. Juni 2016

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 946. Sitzung am 17. Juni 2016 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 3 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Auffassung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates ist in der als Anlage 4 beigefügten Gegenäußerung dargelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts*)

Vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

(Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

Abschnitt 2

Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1

Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

*) Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1), zuletzt geändert durch die Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) (Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)).

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 3

Ärztlicher Gesundheitsschutz

Abschnitt 3

Kündigungsschutz

Abschnitt 4

Leistungen

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 21 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 9 und 13 auf sie nicht anzuwenden sind und § 8 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17, 18 Absatz 2 und § 19 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 16 bis 23 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Eine Frau im Sinne dieses Gesetzes ist jede Person, die schwanger ist oder ein Kind geboren hat oder stillt, unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht.

(2) Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Personen nach § 1 Absatz 2 Satz 1 beschäftigt. Dem Arbeitgeber stehen gleich:

1. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind,
2. der Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2,
3. der Träger des Entwicklungsdienstes im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3,
4. die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz oder nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird,
5. die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaft im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5,
6. der Auftraggeber und der Zwischenmeister von Frauen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6,
7. der Dienstberechtigte oder Besteller von Dienst- oder Werkleistungen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 und
8. die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht (Ausbildungsstelle).

(3) Eine Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses nach § 1 Absatz 2 Satz 1 oder die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 2 Satz 2 ausübt.

(4) Ein Beschäftigungsverbot im Sinne dieses Gesetzes ist nur ein Beschäftigungsverbot nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15. Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 7, 12 Absatz 2 und § 15. Für eine Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistungspflicht. Die Frau kann sich jedoch gegenüber dem Dienstberechtigten oder gegenüber dem Besteller dazu bereit erklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

(5) Arbeitsentgelt im Sinne dieses Gesetzes ist das Arbeitsentgelt, das nach § 14 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit einer aufgrund des § 17 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch erlassenen Verordnung bestimmt wird. Für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 gilt als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung.

Abschnitt 2
Gesundheitsschutz

Unterabschnitt 1
Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz

§ 3

Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Termin, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,
2. bei Mehrlingsgeburten und,
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem Tod ihres Kindes bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung nach Satz 1 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 4

Verbot der Mehr- und der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu

leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und
3. Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(3) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6

Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 7

Beschränkung von Heimarbeit

(1) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine schwangere in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer achtstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann.

Unterabschnitt 2

Betrieblicher Gesundheitsschutz

§ 8

Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 27 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 9

Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
   a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
   b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
   c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 unverzüglich zu konkretisieren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 2 vorgenommen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat.

§ 10

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung

von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) zu bewerten sind

a) als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,

b) als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1B,

c) als karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B,

d) als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder

e) als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,

2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder

3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, und der nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt auch dann als ausgeschlossen, wenn der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt. Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder

2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,

2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie

3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,

2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder
2. Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

§ 11

Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Gefahrstoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne

von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, oder
2. Fließarbeit oder getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo.

§ 12

Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 8, § 10 oder § 11 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 8 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 13

Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a sowie

2. die auf die schwangere oder stillende Frau bezogene Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 2.

Wenn die Beurteilung nach § 9 Absatz 1 oder ihre Konkretisierung nach § 9 Absatz 2 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 8 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung und über die für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 2 in Verbindung mit § 12 zu informieren.

§ 14
Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

Unterabschnitt 3
Ärztlicher Gesundheitsschutz

§ 15
Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Abschnitt 3
Kündigungsschutz

§ 16
Kündigungsverbot

(1) Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,

2. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, und

3. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf eine Kündigung der Frau trifft.

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

(3) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf eine in Heimarbeit beschäftigte Frau in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen; die §§ 3, 7, 10, 11, 12 Absatz 2 und § 15 bleiben unberührt. Absatz 1 gilt auch für eine Frau, die der in Heimarbeit beschäftigten Frau gleichgestellt ist und deren Gleichstellung sich auch auf § 29 des Heimarbeitsgesetzes erstreckt. Absatz 2 gilt für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte entsprechend.

Abschnitt 4
Leistungen

§ 17
Mutterschutzlohn

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots außerhalb der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn. Als Mutterschutzlohn wird das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft gezahlt. Dies gilt auch, wenn wegen dieses Verbots die Beschäftigung oder die Entlohnungsart wechselt. Beginnt das Beschäftigungsverhältnis erst nach Eintritt der Schwangerschaft, ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsentgelt der ersten drei Monate der Beschäftigung zu berechnen.

§ 18
Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder nach den Vorschriften des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte.

(2) Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt. Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 16 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau Mutterschaftsgeld in entsprechender Anwendung der Sätze 1 und 2 für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 19

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

(1) Eine Frau erhält während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Einer Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld von Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt.

(2) Ist eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig, sind für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen. Den sich daraus ergebenden Betrag zahlen die Arbeitgeber anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

(3) Endet das Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 16 Absatz 2 durch eine Kündigung, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle. Satz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne von § 165 Absatz 1 Satz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch den Zuschuss nach Absatz 1 nicht zahlen kann.

§ 20

Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

(1) Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 17 bis 19 bleiben Zeiten unberücksichtigt, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist der Berechnung der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde zu legen.

(2) Für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 17 bis 19 bleiben unberücksichtigt:

1. einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch,
2. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten, und
3. im Fall der Beendigung der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz das Arbeitsentgelt aus Teilzeitbeschäftigung, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist.

(3) Ist die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts entsprechend den Absätzen 1 und 2 nicht möglich, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

(4) Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe ist die geänderte Arbeitsentgelthöhe bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts für die Leistungen nach den §§ 17 bis 19 zugrunde zu legen, und zwar

1. für den gesamten Berechnungszeitraum, wenn die Änderung während des Berechnungszeitraums wirksam wird,
2. ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe, wenn die Änderung der Arbeitsentgelthöhe nach dem Berechnungszeitraum wirksam wird.

§ 21

Leistungen während der Elternzeit

Während der Elternzeit sind Ansprüche auf Leistungen nach den §§ 17 und 19 aus dem wegen der Elternzeit ruhenden Arbeitsverhältnis ausgeschlossen. Übt die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit aus, ist für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen.

§ 22

Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 6 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Das Entgelt ist nach den §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes zu ermitteln.

§ 23

Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub gelten die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

Abschnitt 5

Durchführung des Gesetzes

§ 24

Aushang des Gesetzes

(1) In Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, hat der Arbeitgeber eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen. Dies gilt nicht, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis jederzeit zugänglich gemacht hat.

(2) Für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau oder eine ihr Gleichgestellte muss der Auftraggeber oder Zwischenmeister in den Räumen der Ausgabe oder Abnahme von Heimarbeit eine Kopie dieses Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 25

Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,

1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
   a) dass sie schwanger ist oder
   b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
   a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 oder Absatz 3 Satz 2 und 3 oder
   b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 5 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 und
5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

§ 26

Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden).

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse und Obliegenheiten wie die in § 139b der Gewerbeordnung genannten besonderen Beamtinnen und Beamten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 dieses Gesetzes und aus den aufgrund des § 28 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde

1. in besonders begründeten Fällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1 und 2 sowie der Nachtarbeit nach § 4 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bewilligen,
2. verbieten, dass ein Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau beschäftigt
   a) nach § 4 Absatz 2 Satz 2 oder nach § 4 Absatz 3 Satz 2 nach 20 Uhr oder
   b) nach § 5 Absatz 1 Satz 2 oder nach § 5 Absatz 2 Satz 2 an Sonn- und Feiertagen,

3. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 6 Absatz 2 und die Einrichtung von Stillräumen anordnen,
4. Einzelheiten zur zulässigen Arbeitsmenge nach § 7 anordnen,
5. Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 1 und 2 und nach § 12 anordnen,
6. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 anordnen,
7. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 10 oder nach § 11 verbieten,
8. Ausnahmen von den Vorschriften des § 10 Absatz 6 und des § 11 Absatz 5 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und
9. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 13 anordnen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz.

(5) Für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung wird die Aufsicht nach Absatz 1 durch das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle in eigener Zuständigkeit durchgeführt.

§ 27

Ausschuss für Mutterschutz

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird ein Ausschuss für Mutterschutz gebildet, in dem geeignete Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, der Gewerkschaften, der Studierendenvertretungen und der Landesbehörden sowie weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Dem Ausschuss sollen nicht mehr als 15 Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Mutterschutz ist ehrenamtlich.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt die Vorsitzende oder den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Zustimmung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit.

(3) Zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz gehört es,

1. Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen,
2. sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und arbeitshygienische Regeln zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes aufzustellen und
3. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen zu beraten.

Der Ausschuss arbeitet eng mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 des Arbeitsschutzgesetzes zusammen.

(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.

(5) Die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses für Mutterschutz Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

(6) Die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz werden vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geführt.

§ 28

Erlass von Rechtsverordnungen

Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes zu regeln:

1. nähere Bestimmungen zum Begriff der unverantwortbaren Gefährdung nach § 8 Absatz 2 Satz 2 und 3,
2. nähere Bestimmungen zur Durchführung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 8 Absatz 1 und 2 und nach § 12,
3. nähere Bestimmungen zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9,
4. Festlegungen von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Sinne von § 10 oder § 11 oder von anderen nach diesem Gesetz unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen,
5. nähere Bestimmungen zur Dokumentation und Information nach § 13,
6. nähere Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Sinne der §§ 17 bis 21 und
7. nähere Bestimmungen zum erforderlichen Inhalt der Benachrichtigung, ihrer Form, der Art und Weise der Übermittlung sowie die Empfänger der vom Arbeitgeber nach § 25 zu meldenden Informationen.

Abschnitt 6

Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften

§ 29

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 4, entgegen § 3 Absatz 2 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2 oder 3, entgegen § 3 Absatz 3 Satz 1, § 4 Absatz 1 Satz 1 oder 2 oder Absatz 2 Satz 1, § 5 Absatz 1 Satz 1, § 12 Absatz 1 Nummer 3 oder § 15 eine Frau beschäftigt,
2. entgegen § 4 Absatz 3 Satz 1 oder § 5 Absatz 2 Satz 1 eine Frau tätig werden lässt,
3. entgegen § 4 Absatz 4 eine Ruhezeit nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig gewährt,
4. entgegen § 6 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, oder Absatz 2 Satz 1 eine Frau nicht freistellt,
5. entgegen § 7 oder § 12 Absatz 2 Heimarbeit ausgibt,
6. entgegen § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 oder 2 Buchstabe a, jeweils auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 28 Nummer 3, eine Gefährdung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beurteilt oder eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig ermittelt,
7. entgegen § 9 Absatz 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 28 Nummer 3, eine Gefährdungsbeurteilung nicht oder nicht rechtzeitig konkretisiert oder eine Schutzmaßnahme nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig festlegt,

8. entgegen § 9 Absatz 3 eine Frau eine andere als die dort bezeichnete Tätigkeit ausüben lässt,
9. entgegen § 13 Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 28 Nummer 5 eine Dokumentation nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
10. entgegen § 13 Absatz 2 oder 3, jeweils in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 28 Nummer 5, eine Information nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig weitergibt,
11. entgegen § 25 Absatz 1 Satz 1 die Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt,
12. entgegen § 25 Absatz 1 Satz 2 eine Information weitergibt,
13. entgegen § 25 Absatz 2 eine Angabe nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht,
14. entgegen § 25 Absatz 3 eine Unterlage nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht oder nicht rechtzeitig einsendet,
15. entgegen § 25 Absatz 4 eine Unterlage nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,
16. einer vollziehbaren Anordnung nach § 26 Absatz 3 Satz 1 zuwiderhandelt oder
17. einer Rechtsverordnung nach § 28 Nummer 4 oder einer vollziehbaren Anordnung aufgrund einer solchen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 30

Strafvorschriften

Wer eine in § 29 Absatz 1 Nummer 1 bis 5, 8, 16 und 17 bezeichnete vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31

Evaluationsbericht

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag zum 1. Januar 2021 einen Evaluationsbericht über die Auswirkungen des Gesetzes vor. Schwerpunkte des Berichts sollen die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelung in der betrieblichen und behördlichen Praxis, die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich, die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz sein. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Artikel 2

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

§ 79 des Bundesbeamtengesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2178) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 79

Mutterschutz, Elternzeit und Jugendarbeitsschutz

(1) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Diese Rechtsverordnung stellt für Beamtinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang den Schutz sicher, der Frauen nach dem Mutterschutzgesetz gewährleistet wird. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften gilt § 26 des Mutterschutzgesetzes entsprechend.

(2) Die Bundesregierung regelt durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes über die Elternzeit auf Beamtinnen und Beamte. Das Bundesministerium des Innern kann in den Fällen des Artikels 91 Absatz 2 Satz 1 und des Artikels 115f Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes den Anspruch auf Elternzeit für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte in der Bundespolizei aus zwingenden Gründen der inneren Sicherheit ausschließen oder einschränken.

(3) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamtinnen und jugendliche Beamte entsprechend. Die Bundesregierung kann durch Rechtsverordnung Ausnahmen von den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes für jugendliche Polizeivollzugsbeamtinnen und jugendliche Polizeivollzugsbeamte bestimmen, soweit diese aufgrund der Eigenart des Polizeivollzugsdienstes oder aus Gründen der inneren Sicherheit erforderlich sind.“

Artikel 3

Änderung des Beamtenstatusgesetzes

§ 46 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„§ 46

Mutterschutz und Elternzeit

Effektiver Mutterschutz und Elternzeit sind zu gewährleisten.“

Artikel 4

Änderung des Soldatengesetzes

§ 30 Absatz 5 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005 (BGBl. I S. 1482), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 3. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2163) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(5) Soldatinnen haben Anspruch auf Mutterschutz. Die Einzelheiten werden durch Rechtsverordnung geregelt. Dabei ist sicherzustellen, dass Soldatinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang der Schutz gewährleistet wird, wie er durch das Mutterschutzgesetz vorgesehen ist. Abweichungen sind nur insoweit zulässig, als sie mit Rücksicht auf die Eigenart des militärischen Dienstes erforderlich sind. Eine angemessene Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften ist vorzusehen.“

Artikel 5

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 12 des Gesetzes vom 17. Februar 2016 (BGBl. I S. 203) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 10 Absatz 1 Satz 4 wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.
2. § 24i wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 1 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.
      bb) In Satz 2 Nummer 1 und 2 wird jeweils die Angabe „§ 3 Absatz 2“ durch die Angabe „§ 3 Absatz 1“ ersetzt.
   b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

      „(2) Für Mitglieder, die bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes in einem Arbeitsverhältnis stehen oder in Heimarbeit beschäftigt sind oder deren Arbeitsverhältnis nach Maßgabe von § 16 Absatz 2 des Mutterschutzgesetzes gekündigt worden ist, wird als Mutterschaftsgeld das um die gesetzlichen Abzüge verminderte durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist nach § 3 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Es beträgt höchstens 13 Euro für den Kalendertag. Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts gilt § 20 des Mutterschutzgesetzes entsprechend. Übersteigt das durchschnittliche Arbeitsentgelt 13 Euro kalendertäglich, wird der übersteigende Betrag vom Arbeitgeber oder von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle nach den Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gezahlt. Für Frauen nach Absatz 1 Satz 2 sowie für andere Mitglieder wird das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt.“
   c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
      aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

      „Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt.“
      bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Bei Früh- und Mehrlingsgeburten sowie in Fällen, in denen vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches ärztlich festgestellt und ein Antrag nach § 3 Absatz 2 Satz 4 des Mutterschutzgesetzes gestellt wird, verlängert sich der Zeitraum der Zahlung des Mutterschaftsgeldes nach Satz 1 auf die ersten zwölf Wochen nach der Entbindung.“

cc) In Satz 3 wird das Wort „mutmaßlichen“ durch das Wort „voraussichtlichen“ ersetzt.

dd) In Satz 4 wird das Wort „mutmaßliche“ durch das Wort „voraussichtliche“ ersetzt.

ee) In Satz 5 wird das Wort „Geburten“ durch das Wort „Entbindungen“ und das Wort „mutmaßlichen“ durch das Wort „voraussichtlichen“ ersetzt.

ff) Folgender Satz wird angefügt:

„Für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes beginnt, wird das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt.“

Artikel 6

Folgeänderungen

(1) In § 125b Absatz 1 Satz 4 des Beamtenrechtsrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. März 1999 (BGBl. I S. 654), das zuletzt durch Artikel 15 Absatz 14 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(2) In § 16 Satz 3 des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 (BGBl. I S. 18), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 3 Abs. 2 und des § 6 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(3) § 1 Nummer 2 der Verordnung zur Bezeichnung der als Einkommen geltenden sonstigen Einnahmen nach § 21 Abs. 3 Nr. 4 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes vom 5. April 1988 (BGBl. I S. 505), die zuletzt durch Artikel 3 Absatz 3 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1061) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In dem Satzteil vor Buchstabe a wird das Wort „Versicherung“ durch das Wort „Krankenversicherung“ ersetzt.
2. In Buchstabe c wird die Angabe „13“ durch die Angabe „18“ und die Angabe „14“ durch die Angabe „19“ ersetzt.

(4) In § 2 Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 442) geändert worden ist, wird die Angabe „§§ 3, 4, 6 und 8“ durch die Wörter „§§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15“ ersetzt.

(5) § 36 Absatz 2 Nummer 1 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„1. Vorliegen einer Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen oder in den Fällen des § 3 Absatz 2 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung. Bei vorzeitigen Entbindungen ist § 3 Absatz 2 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden,“.

(6) § 9 Absatz 3a des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2557), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2557) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„(3a) Die Satzung kann bestimmen, dass während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von acht Wochen, in den Fällen des § 3 Absatz 2 Satz 2 des Mutterschutzgesetzes bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der

Entbindung anstelle von Mutterschaftsgeld Betriebshilfe gewährt wird, wenn die Bewirtschaftung des Unternehmens gefährdet ist. Bei vorzeitigen Entbindungen ist § 3 Absatz 2 Satz 3 des Mutterschutzgesetzes entsprechend anzuwenden.“

(7) In § 54 Absatz 3 Nummer 2 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch – Allgemeiner Teil – (Artikel I des Gesetzes vom 11. Dezember 1975, BGBl. I S. 3015), das zuletzt durch Artikel 1b des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2408) geändert worden ist, wird die Angabe „13“ durch die Angabe „18“ ersetzt.

(8) § 11a Absatz 7 Satz 1 und 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954), das zuletzt durch Artikel 1 des Neunten Gesetzes zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch – Rechtsvereinfachung geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„Mutterschaftsgeld nach § 18 des Mutterschutzgesetzes und der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 19 des Mutterschutzgesetzes sind nicht als Einkommen zu berücksichtigen. Für die Zeit der Schutzfristen gilt das Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das dem Anspruch auf das Mutterschaftsgeld nach § 18 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes und dem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu Grunde lag, als weiterhin zugeflossen.“

(9) § 69 Absatz 2 Nummer 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 3. März 2016 (BGBl. I S. 369) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Buchstabe a werden die Wörter „nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung oder Anspruch auf Mutterschaftsgeld besteht“ durch die Wörter „die Fehlzeit durch ein Beschäftigungsverbot oder eine Schutzfrist aufgrund der Schwangerschaft oder der Geburt entsteht“ ersetzt.
2. Buchstabe b wird wie folgt geändert:
   a) Nach dem Wort „Mehrlingsgeburten“ werden die Wörter „oder, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird,“ eingefügt.
   b) Die Wörter „§ 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1“ werden durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(10) Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33) wird wie folgt geändert:

1. In § 2b Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 oder § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.
2. § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird wie folgt geändert:
   a) In Buchstabe a wird die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.
   b) In Buchstabe b wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.
3. In § 4 Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „§ 24b Absatz 1 und 2“ durch die Wörter „§ 24b Absatz 1 und 3“ ersetzt.
4. § 15 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
   b) In Absatz 7 Satz 4 werden die Wörter „von vier Wochen“ durch die Wörter „der in Satz 5 genannten Frist“ ersetzt.
5. § 16 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 4 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
      bb) In Satz 5 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.
   b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 6 Absatz 1“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 2 und 3“ ersetzt.

c) In Absatz 3 Satz 3 werden die Wörter „§ 3 Absatz 2 und des § 6 Absatz 1“ durch die Angabe „§ 3“ ersetzt.

(11) Das Aufwendungsausgleichsgesetz vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 15. April 2015 (BGBl. I S. 583) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 14 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 18 Absatz 1“ ersetzt.

   b) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 16“ ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 11 oder § 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 17 oder § 19 Absatz 1“ ersetzt.

   b) In Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 17“ und die Angabe „§ 14 Abs. 1“ durch die Angabe „§ 19 Absatz 1“ ersetzt.

3. In § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 wird die Angabe „§ 11 oder § 14 Abs. 1“ durch die Wörter „§ 17 oder § 19 Absatz 1“ ersetzt.

4. In § 9 Absatz 2 Nummer 2 wird die Angabe „§ 11“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.

(12) In § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3385), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 18. November 2015 (BGBl. I S. 2075) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.

(13) In § 1 Absatz 4 Nummer 3 des Gesetzes über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung vom 15. Mai 1986 (BGBl. I S. 742), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) geändert worden ist, werden die Wörter „Zeiten einer Beurlaubung nach § 8a des Mutterschutzgesetzes oder“ durch die Wörter „die Elternzeit nach“ und wird die Angabe „§§ 3, 4, 6 und 8“ durch die Wörter „§§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15“ ersetzt.

(14) In § 8 Absatz 2 des Entwicklungshelfer-Gesetzes vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549), das zuletzt durch Artikel 16 Absatz 1 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist, werden die Wörter „Dauer der Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1“ durch die Wörter „Zeit der Beschäftigungsverbote nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15“ ersetzt und werden nach den Wörtern „während der Schutzfristen“ die Wörter „nach § 3 des Mutterschutzgesetzes“ eingefügt.

(15) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zur Fachkraft Agrarservice vom 13. Juli 2005 (BGBl. I S. 2174), die durch Artikel 13 der Verordnung vom 21. Mai 2014 (BGBl. I S. 548) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes,“ die Wörter „des Mutterschutzgesetzes,“ eingefügt.

(16) § 4 Absatz 3 Satz 3 Nummer 3 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Meister für Bäderbetriebe/Geprüfte Meisterin für Bäderbetriebe vom 7. Juli 1998 (BGBl. I S. 1810), die zuletzt durch Artikel 40 der Verordnung vom 26. März 2014 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach Buchstabe e wird folgender Buchstabe f eingefügt:

   „f) Mutterschutzgesetz,“.

2. Der bisherige Buchstabe f wird Buchstabe g.

(17) In Anlage 3 Nummer 2 Buchstabe B Absatz 5 Satz 2 zur Bodenabfertigungsdienst-Verordnung vom 10. Dezember 1997 (BGBl. I S. 2885), die zuletzt durch Artikel 574 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „das Jugendarbeitsschutzgesetz,“ die Wörter „das Mutterschutzgesetz,“ eingefügt.

(18) In § 1 Absatz 6 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Fischwirt vom 21. Dezember 1978 (BGBl. I S. 2072) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(19) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Forstwirt/zur Forstwirtin vom 17. April 2002 (BGBl. I S. 1442) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(20) In § 2 Absatz 6 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Gärtner/zur Gärtnerin vom 12. August 1997 (BGBl. I S. 2044) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes" die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(21) In der Anlage zur Klavier- und Cembalobauer-Ausbildungsverordnung vom 7. Dezember 1982 (BGBl. I S. 1647) werden in Nummer 1 Spalte 3 Buchstabe b nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes" die Wörter „und des Mutterschutzgesetzes" eingefügt.

(22) In § 1 Absatz 5 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte in der ländlichen Hauswirtschaft vom 25. März 1975 (BGBl. I S. 758) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(23) In § 1 Absatz 5 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Landwirt/zur Landwirtin vom 31. Januar 1995 (BGBl. I S. 179) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(24) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Milchwirtschaftliche-Laboranten-Ausbildungsstätteneignungsverordnung vom 8. August 2014 (BGBl. I S. 1361) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(25) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Pflanzentechnologenausbildungsstätteneignungsverordnung vom 1. August 2013 (BGBl. I S. 3146) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(26) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Pferdewirt und zur Pferdewirtin vom 7. Februar 2011 (BGBl. I S. 228) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(27) In § 6 Absatz 2 Nummer 4 Buchstabe b der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Polier und Geprüfte Polierin vom 6. September 2012 (BGBl. I S. 1926), die zuletzt durch Artikel 48 der Verordnung vom 26. März 2014 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, werden nach den Wörtern „des Arbeitszeitgesetzes" die Wörter „, des Mutterschutzgesetzes" eingefügt.

(28) In § 1 Absatz 7 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Revierjäger und zur Revierjägerin vom 7. Februar 2011 (BGBl. I S. 230) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(29) In § 1 Absatz 6 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Tierwirt/zur Tierwirtin vom 13. Juli 2005 (BGBl. I S. 2172) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes," die Wörter „des Mutterschutzgesetzes," eingefügt.

(30) § 4 Absatz 3 Nummer 3 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß „Geprüfter Meister für Veranstaltungstechnik/Geprüfte Meisterin für Veranstaltungstechnik" in den Fachrichtungen Bühne/Studio, Beleuchtung, Halle vom 26. Januar 1997 (BGBl. I S. 118), die zuletzt durch Artikel 46 der Verordnung vom 26. März 2014 (BGBl. I S. 274) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach Buchstabe d wird folgender Buchstabe e eingefügt:

   „e) Mutterschutzgesetz,".

2. Die bisherigen Buchstaben e bis g werden die Buchstaben f bis h.

(31) In § 1 Absatz 6 Satz 1 der Verordnung über die Eignung der Ausbildungsstätte für die Berufsausbildung zum Winzer/zur Winzerin vom 9. Januar 2001 (BGBl. I S. 117) werden nach den Wörtern „des Jugendarbeitsschutzgesetzes,“ die Wörter „des Mutterschutzgesetzes,“ eingefügt.

Artikel 7

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2017 in Kraft.

(2) Das Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist, tritt am 1. Januar 2017 außer Kraft.

(3) Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz vom 15. April 1997 (BGBl. I S. 782), die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 8 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist, tritt am 1. Januar 2017 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit der Regelungen

Seit Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) im Jahr 1952 haben sich die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen in erheblichem Umfang gewandelt. Das betrifft sowohl die Berufsfelder als auch die Vorstellungen junger Frauen über ihre Aufgaben in Beruf und Familie. Sie üben selbstverständlich Berufe aus, die ihnen damals nicht zugänglich waren. Für sie gehören Berufstätigkeit und Familienaufgaben zusammen, und sie wünschen sich, Beruf und Familie mit ihren Partnern gleichberechtigt und gleichermaßen in Einklang zu bringen. Diese gleichberechtigte Partnerschaft ist inzwischen sowohl für Frauen als auch für Männer ein erklärtes Ziel. Für die Zeit der Schwangerschaft, der Geburt und des Stillens benötigen Frauen dabei einen besonderen Schutz.

Der Mutterschutz muss einerseits den Frauen und ihren Kindern Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit gewährleisten, andererseits aber auch die gestiegene Bedeutung und Wertschätzung der eigenen Erwerbstätigkeit für Frauen berücksichtigen. Neben den Vorstellungen und Wünschen der Frauen in Bezug auf ihre Berufstätigkeit haben sich die Anforderungen im Beruf und die Vielfalt der belastenden Arbeitsbedingungen gewandelt. Nicht nur die tatsächlichen Gefährdungen, sondern auch die wissenschaftlichen Erkenntnisse über die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Belastungen und Gefährdungen definieren die Anforderungen an einen effektiven Mutterschutz. Weil (werdende) Mütter und ihre Kinder auf eine gute Umsetzung des MuSchG angewiesen sind, bedarf es einer zeitgemäßen Anpassung und besseren Verständlichkeit der mutterschutzrechtlichen Regelungen.

Auch der rechtliche Rahmen, in dem der Mutterschutz zu regeln ist, hat sich verändert. Zu beachten sind

- die unionsrechtlichen Vorgaben insbesondere durch
  - die Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG), d. i. die Richtlinie des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG, zuletzt geändert durch die Richtlinie 2014/27/EU zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG sowie der Richtlinie 2004/37/EG zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen (ABl. L 65 vom 5.3.2014, S. 1) und
  - die CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008, d. i. die Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1) sowie
- die Regelungen des europäischen und nationalen allgemeinen Arbeitsschutzrechts.

Der Mutterschutz ist im MuSchG bisher nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, und für in Heimarbeit beschäftigte Frauen sowie ihnen Gleichgestellte ausdrücklich geregelt. Der Schutz für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, ergibt sich im Hinblick auf die Anwendbarkeit der gesundheitsschutzrechtlichen Regelungen und dem besonderen Kündigungsschutz aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im „Danosa“-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343, in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur

Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG, nunmehr Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG)) betont wird. Des Weiteren ist der mutterschaftsspezifische Schutz für Schülerinnen, Studentinnen und einen Teil der Praktikantinnen bundesrechtlich bisher nicht geregelt.

Das Mutterschutzrecht ist in der Vergangenheit nur punktuell verändert worden und befindet sich bisher in unterschiedlichen Regelungswerken. Durch die MuSchArbV, die als Artikel 1 der Mutterschutzrichtlinienverordnung vom 15. April 1997 erlassen wurde (BGBl. I S.782), wurde die Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) umgesetzt.

Mit diesen Anpassungen wurden zwar die rechtlichen Erfordernisse erfüllt, das Mutterschutzrecht wurde jedoch unübersichtlicher; Änderungen zur Verwaltungsvereinfachung und besseren Verständlichkeit sind bisher unterblieben. Das Verhältnis von MuSchG und MuSchArbV zueinander sowie das Verhältnis beider Regelwerke zum Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind für die Rechtsanwender nicht genügend transparent.

II. Ziele der Neuregelungen

Die Reform des Mutterschutzes soll dazu dienen, dass

– eine verantwortungsvolle Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der schwangeren Frau, der jungen Mutter und der stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes einerseits und ihrer selbstbestimmten Teilhabe an der Erwerbstätigkeit andererseits gewährleistet wird,

– ein (bundes-)einheitliches Schutzniveau für alle Frauen in Beschäftigung sichergestellt wird,

– die Regelungen für alle Betroffenen klarer und verständlicher gefasst werden,

– die Umsetzbarkeit des Mutterschutzes verbessert wird und

– ein zeitgemäßer und verantwortungsvoller Mutterschutz gewährleistet wird.

Zudem soll Diskriminierungen von schwangeren und stillenden Frauen entgegengewirkt werden.

1. Klarere Regeln für die Teilhabe am Erwerbsleben während der Schwangerschaft und Mutterschaft

Mit der Integration der bisher in der MuSchArbV enthaltenen Regelungen in das MuSchG soll die Transparenz der Mutterschutzregelungen sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Frauen in der Schwangerschaft und Mutterschaft erhöht werden. Die einheitliche Kodifizierung soll Rechtsunsicherheiten beseitigen.

Die Regelungen der Arbeitgeberpflichten zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen werden neu strukturiert und klarer gefasst. Arbeitgebern soll es erleichtert werden, die Gefährdungslage für die Schwangere oder Stillende aufgrund klarerer Rechtsvorgaben realistisch einzuschätzen und auf diese Gefährdungslage differenziert und angemessen zu reagieren – etwa durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, einen Arbeitsplatzwechsel oder bei bestimmten Tätigkeiten durch ein Beschäftigungsverbot. So soll zugleich vermieden werden, dass Arbeitgeber infolge der Unkenntnis der Regelungen ein pauschales Beschäftigungsverbot aussprechen, das der tatsächlichen Sach- und Rechtslage nicht gerecht wird.

Damit soll die Neustrukturierung zugleich dazu beitragen, dass auch während der Schwangerschaft und in der Zeit nach dem Beschäftigungsverbot bzw. in der Stillzeit zulässige Tätigkeiten unter zulässigen Arbeitsbedingungen ausgeübt werden können, um berufliche Nachteile zu vermeiden und die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf zu fördern. Soweit das Gesetz damit unangemessenen Beschäftigungsverboten entgegenwirkt, fördert es die berufliche Kontinuität der (werdenden) Mutter.

Im Regelfall sind die mutterschutzrechtlichen Bestimmungen unabdingbar und gelten unabhängig von der Einwilligung der Frauen. Eine Ausnahme findet sich bei der Erwerbstätigkeit in der Schutzfrist vor der Entbindung nach § 3 Absatz 1 und bei der Schutzfrist nach der Entbindung für Schülerinnen, Studentinnen und Pflichtpraktikantinnen. In diesen Fällen können die Frauen nach den gesetzlichen Vorgaben auf die Inanspruchnahme der grundsätzlich bestehenden Schutzfrist verzichten. Im Fall einer Totgeburt nach § 3 Absatz 3 ist die Verkürzung der Schutzfrist wie bisher möglich, wenn die Frau ausdrücklich zustimmt, da in diesem Fall die gefährdende Wirkung in besonderem Maße von der individuellen Konstitution der Frau abhängt.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind nach § 2 Absatz 4 Satz 3 von der Erbringung der Leistungspflicht in den Fällen eines Beschäftigungsverbots befreit, können sich jedoch nach § 2 Absatz 4 Satz 4 zur Erbringung der vertraglich vereinbarten Leistung bereit erklären.

2. Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Frauen in Beschäftigung

Mit der Neuregelung des Anwendungsbereichs soll der gesundheitliche Mutterschutz auf alle Frauen in Beschäftigung, betrieblicher Berufsausbildung und Studium während ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit erstreckt werden.

Unter Beachtung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im „Danosa"-Urteil (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343) werden auch Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, grundsätzlich vom Anwendungsbereich erfasst, da der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG, nunmehr Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG) zu gewähren ist.

Darüber hinaus wird der Anwendungsbereich auf Schülerinnen und Studentinnen erweitert, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule oder Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt. Auch Praktikantinnen werden grundsätzlich vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst. Dies galt bisher schon nach § 10 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Frauen, die freiwillige Praktika im Sinne des § 26 BBiG ableisteten. Zudem werden nun aber auch Frauen vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst, die im Rahmen ihrer (hoch-)schulischen Ausbildung Praktika ableisten (so genannte Pflichtpraktika, vgl. § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8).

Das MuSchG gewährleistet einen einheitlichen Gesundheitsschutz für alle Frauen, die von seinem Anwendungsbereich erfasst werden. Bei Beschäftigten sind die Beschäftigungsverbote entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben grundsätzlich unabdingbar. Frauen, die nicht in Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, wie etwa arbeitnehmerähnlich erwerbstätige Frauen sowie Schülerinnen und Studentinnen, können nach den Vorgaben des MuSchG auf die Inanspruchnahme bestimmter Schutzrechte unter bestimmten Voraussetzungen verzichten (etwa im Hinblick auf die Inanspruchnahme der achtwöchigen Schutzfrist nach der Entbindung). Besonderheiten können sich zudem aus dem Umstand ergeben, dass bestimmte Gesichtspunkte der finanziellen Absicherung (insbesondere bei arbeitnehmerähnlich erwerbstätigen Frauen sowie Schülerinnen und Studentinnen) dem Gestaltungsbereich des jeweiligen Arbeitgebers (d. h. in diesen Fällen vor allem des Dienstgebers bzw. der (Hoch-)Schule) entzogen sind.

Mit Rücksicht auf die bestehenden statusrechtlichen Besonderheiten ist der veränderte rechtliche Rahmen des MuSchG auf die Beamtinnen und Richterinnen des Bundes sowie auf Soldatinnen wie bisher in besondere Verordnungen zu übertragen, die (zukünftig) im Sinne von unionsrechtlichen Vorgaben eine angemessene Kontrolle und Überwachung vorsehen. Die bisher übliche Eigenüberwachung durch die jeweilige Dienststellenleiterin bzw. den jeweiligen Dienststellenleiter im Bereich des Mutterschutzes bei Beamtinnen und Richterinnen ist nicht ausreichend. Dementsprechend wird für Bundesbeamtinnen und Bundesrichterinnen die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung des gesundheitlichen Mutterschutzes durch die Landesbehörden vorgesehen. Die Länder setzen – insbesondere soweit sie im Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes noch eine Eigenüberwachung vorsehen – die entsprechenden unionsrechtlichen Vorgaben in eigener Zuständigkeit um.

3. Wirkungsvollere Umsetzung durch möglichst frühzeitige Planung und Organisation durch den Arbeitgeber und durch praxisgerechte Ausführungsregeln des Ausschusses für Mutterschutz

Durch das MuSchG soll für alle Frauen in seinem Anwendungsbereich ein präventives Schutzsystem bereitgestellt werden. Nach dem MuSchG muss der Mutterschutz nicht von der Schwangeren oder Stillenden beantragt werden, sondern soll grundsätzlich seitens des Arbeitgebers (insbesondere seitens der Ausbildungsstelle) gewährt werden. Um einen möglichst frühzeitigen und damit auch wirkungsvollen Mutterschutz gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber mutterschutzrechtliche Vorgaben grundsätzlich bereits mit der Meldung der Schwangerschaft berücksichtigen. Einer gesonderten Beantragung der Inanspruchnahme bestimmter Mutterschutzrechte durch die Schwangere oder Stillende – wie sie bisher für bestimmte, nun neu vom MuSchG erfasste Personengruppen

(Schülerinnen und Studentinnen, Frauen in betrieblichen Bildungsmaßnahmen) erforderlich war – bedarf es dazu nach dem MuSchG nicht.

Wichtige Elemente dieses präventiven Ansatzes im Mutterschutz sind:

– die frühzeitige Prüfung der Arbeitsplätze im Rahmen einer ersten mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Gefährdungen durch den Arbeitgeber (§ 8 Absatz 1), um den grundsätzlichen Bedarf an mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen zu ermitteln und mutterschutzrechtliche Belange in die weitere Planung und Organisation einbeziehen zu können,
– die frühzeitige Information der Belegschaft nach § 13 Absatz 2, um Verständnis und Sensibilität im Hinblick auf mutterschutzrechtliche Belange zu schaffen,
– die möglichst frühzeitige Mitteilung der Schwangerschaft oder der Stillzeit an den Arbeitgeber durch die Frau (§ 14 Absatz 1), um eine Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung für die Schwangere oder die Stillende durch den Arbeitgeber zu ermöglichen (§ 9 Absatz 2), und
– die möglichst frühzeitige Berücksichtigung der Belange der Schwangeren oder Stillenden durch den Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und bei der Festlegung und Ergreifung anderer erforderlicher Schutzmaßnahmen (§ 9 Absatz 2, § 12).

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, soweit wie im Hinblick auf einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz verantwortbar, eine Fortführung der Tätigkeiten der Schwangeren oder Stillenden zu ermöglichen und Nachteile möglichst auszugleichen. Dabei hat er unverantwortbare Gefährdungen unter Berücksichtigung der Rangfolge der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen (Umgestaltung der Arbeitsbedingungen vor Arbeitsplatzwechsel vor Ausspruch eines (teilweisen) Beschäftigungsverbots (vgl. § 12 Absatz 1)) auszuschließen.

Dabei soll den Arbeitgebern (und Aufsichtsbehörden) die Umsetzung dieser mutterschutzrechtlichen Regelungen, insbesondere der zum Gesundheitsschutz, erleichtert werden. Dazu soll – in Orientierung an den Ausschüssen im Bereich des Arbeitsschutzes im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG – ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet werden, der praxisgerechte Regeln zur Umsetzung der Mutterschutzbestimmungen erarbeiten soll. Damit sollen eine bessere Verständlichkeit und eine bessere Anwendbarkeit der Regelungen erreicht werden.

4. Gewährleistung eines zeitgemäßen und verantwortungsvollen Mutterschutzes

Mit der Anpassung der Beschäftigungsverbote an den neuesten Stand der wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse sollen die Regelungen des Mutterschutzrechts mit den Regelungen des Arbeitsschutzrechts, insbesondere des Gefahr- und Biostoffrechts, und des allgemeinen Arbeitszeitrechts abgestimmt werden. Nicht mehr zeitgemäße Regelungen sollen überarbeitet und unionsrechtliche Standards sichergestellt werden.

Wichtiges Element eines zeitgemäßen Mutterschutzes ist die Begünstigung eines partizipativen Ansatzes. Vor diesem Hintergrund sollen die gesetzlichen Regelungen gerade im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung von Schutzmaßnahmen die frühzeitige und laufende Kommunikation zwischen Arbeitgeber (etwa auch der (Hoch-)Schule) und den (schwangeren und stillenden) Frauen fördern, um so die Erreichung der mutterschutzrechtlichen Schutzziele zu optimieren. Wie bisher sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber die gesamte Belegschaft über mutterschutzrechtliche Vorgaben unterrichtet, um auch das Kollegium für das Thema des Mutterschutzes zu sensibilisieren und das Verständnis für die besonderen Bedürfnisse von schwangeren und stillenden Kolleginnen zu verbessern. Dies trägt auch dazu bei, einem möglichen Mobbing gegen schwangere und stillende Kolleginnen entgegenzuwirken.

Das Gesetz regelt nunmehr ausdrücklich die Beratung der Aufsichtsbehörden. Es wird ein Ausschuss für Mutterschutz eingerichtet der praxisnahe Fachinformationen erstellen wird und dessen Regeln und Erkenntnisse es den Arbeitgebern erleichtern werden, jeweils den aktuellen Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu berücksichtigen. Insgesamt sollen die Regelungen zur Beratung und Information den ständigen Austausch zwischen allen Beteiligten fördern und auf diese Weise dazu beitragen, dass einerseits das Verständnis für schwangere und stillende Frauen und die Akzeptanz für den Mutterschutz insgesamt steigen und andererseits der Mutterschutz nicht Chancen und Teilhabe von Frauen verhindert.

5. Schutz vor Diskriminierung

Zudem ist der Gesetzgeber gehalten, der Gefahr zu begegnen, dass sich die von ihm erlassenen Schutzvorschriften für besonders schutzbedürftige Personengruppen in der Praxis des Arbeitslebens diskriminierend auswirken können. Er muss diese Gefahr so weit wie möglich durch geeignete Regelungsmechanismen ausgleichen. Dabei hat der Gesetzgeber nicht nur unmittelbare Diskriminierungen zu berücksichtigen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat der Gesetzgeber bei der Erfüllung des Schutzauftrages aus Artikel 6 Absatz 4 GG auch mögliche faktische Diskriminierungen zu berücksichtigen, die von Schutzvorschriften in der Wirklichkeit des Arbeitslebens ausgehen können (vgl. BVerfG, Urteil vom 18. November 2003, 1 BvR 302/96, NZA 2004, 33). § 1 Absatz 1 Satz 2 und § 8 Absatz 1 Satz 3 formulieren nunmehr ausdrücklich Vorgaben zum mutterschutzbedingten Nachteilsausgleich.

Die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der bei ihm beschäftigten oder tätigen Personen sind so gestaltet, dass sie denkbaren Benachteiligungen der Frau möglichst entgegenwirken. Dies zeigt sich zum einen bei der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen, da der Arbeitgeber eine Ersteinschätzung der Gefährdungslage als generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen hat, unabhängig davon, ob eine Frau diesen Arbeitsplatz bekleidet oder diese Tätigkeit ausführt. Dieser damit verbundene geringe Aufwand ist insoweit unvermeidbar. Damit wird das Diskriminierungspotenzial verringert, das bestünde, wenn erst die Einstellung einer Frau oder eine Schwangerschaftsmeldung die entsprechenden Verpflichtungen des Arbeitgebers auslösen würden. Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen findet im Rahmen der ohnehin erforderlichen arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen statt.

Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass die mutterschutzrechtlichen Vorgaben bereits von Anfang an – auch im Austausch mit den Aufsichtsbehörden (§ 26 Absatz 4) –mitgedacht werden, sodass im Fall der Meldung einer schwangeren oder stillenden Frau zügig Lösungen im Sinne des Mutterschutzes gefunden werden können. Durch die im Gesetz formulierten Meldeobliegenheiten der Beschäftigten und die Informationspflichten des Arbeitgebers wird eine möglichst frühzeitige Kommunikation zwischen dem Arbeitgeber und der Frauen gefördert. Auf diese Weise wird Hemmnissen und Hürden bei der Sicherstellung des gesundheitlichen Schutzes von Frauen entgegengewirkt.

Zudem zeigt sich die Vermeidung der Benachteiligung von abhängig beschäftigten Frauen in dem nach dem Gesetz über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (Aufwendungsausgleichsgesetz – AAG) solidarisch ausgestalteten Aufwendungsausgleich bei Beschäftigungsverboten: Im Fall eines Beschäftigungsverbots hat die beschäftigte Frau einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber, wodurch Einkommenseinbußen der Frau vermieden werden. Die vom Arbeitgeber zu zahlenden Beträge werden ihm im Rahmen des Arbeitgeberumlageverfahrens nach dem sogenannten U2-Umlageverfahren von der Krankenkasse ersetzt. An diesem Verfahren nehmen mit Ausnahme der in § 11 Absatz 2 AAG genannten Arbeitgeber alle Arbeitgeber teil und haben für ihre Beschäftigten Umlagebeiträge zu zahlen, unabhängig davon, ob sie Frauen beschäftigen oder nicht.

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zur Unterrichtung über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen sowie die Rangfolge der Schutzmaßnahmen werden klarer dargestellt und akzentuiert geregelt. Die bisher sowohl im MuSchG als auch in der MuSchArbV geregelten unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen werden im MuSchG zusammengefasst. Neu eingerichtet wird ein Ausschuss für Mutterschutz.

1. Anwendungsbereich des Gesetzes

Durch das Gesetz soll die Gesundheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geschützt werden. Während der allgemeine Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt, enthält das MuSchG Regelungen, die den spezifischen Schutz für die schwangere und stillende Frau und ihr (ungeborenes) Kind gewährleisten sollen. Im Bereich des Mutterschutzes muss der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten daraufhin überprüfen, ob sie generell für eine

Schwangere, eine Mutter in der Stillzeit sowie für ihr (ungeborenes) Kind verantwortbar sind (generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen). Dabei muss die Beurteilung der Arbeitsbedingungen auch bezogen auf die einzelne schwangere oder stillende Frau erfolgen (konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen).

Neben den (abhängig) Beschäftigten werden hinsichtlich des Gesundheitsschutzes und des besonderen Kündigungsschutzes inzwischen auch die Frauen grundsätzlich vom Gesetz erfasst, die selbstständig tätig sind, aber wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Dies ergibt sich aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes im „Danosa“-Urteil, in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Richtlinie 76/207/EWG (nunmehr Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG) betont wird (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343). Dies wird in § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 klargestellt.

Zudem werden zur Sicherstellung eines bundeseinheitlichen Schutzniveaus auch Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle (z. B. Schule oder Hochschule) Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Der Schutz von Bundesbeamtinnen und -richterinnen sowie Soldatinnen während der Schwangerschaft und Stillzeit wird weiterhin in eigenständigen Rechtsvorschriften für diese Sonderstatusgruppen geregelt, die entsprechend den durch dieses Gesetz vorgesehenen Vorgaben in § 79 des Bundesbeamtengesetzes (BBG), in § 46 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und in § 30 des Soldatengesetzes (SG) (Artikel 2 bis 4) nach unionsrechtlichen Vorgaben aktualisiert werden. Auf diese Weise wird auch im Hinblick auf diese Personengruppe ein einheitliches Schutzniveau im Bereich des Mutterschutzes für alle Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinne sichergestellt. Dies umfasst auch eine angemessene Kontrolle und Überwachung. Eine Eigenüberwachung der jeweiligen Dienststellenleiterin bzw. des jeweiligen Dienststellenleiters – wie bisher häufig noch beim Mutterschutz bei Bundesbeamtinnen und -richterinnen üblich – ist folglich unzureichend.

2. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung

Für den betrieblichen Gesundheitsschutz im Mutterschutzrecht wird der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt. Im ArbSchG gilt der Grundsatz der Risikominimierung. Im MuSchG tritt die Anforderung hinzu, ab einer bestimmten Gefährdungsschwelle Gefährdungen zum Schutze der Mutter und ihres Kindes auszuschließen. Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung beschreibt – nunmehr ausdrücklich für das MuSchG – diese Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen zum Schutz der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen hat. Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung lässt sich wie folgt umschreiben: Eine Gefährdung liegt vor, wenn die Möglichkeit besteht, dass die schwangere oder stillende Frau und das ungeborene oder gestillte Kind durch eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsbedingung gesundheitlich beeinträchtigt werden, also im Sinne des MuSchG gefährdet werden. Unverantwortbar ist eine solche Gefährdung, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Bei der dafür erforderlichen Bewertung ist wie folgt zu differenzieren: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie ist umso kleiner, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

3. Die mutterschutzspezifischen Verpflichtungen der Arbeitgeber

Die bisher im MuSchG und in der MuSchArbV geregelten mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber werden im MuSchG zusammengefasst sowie klarstellend neu strukturiert und formuliert. Wie bisher betreffen diese Verpflichtungen beispielsweise die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, d. h. die Beurteilung der Gefährdung der schwangeren und stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes am jeweiligen Arbeitsplatz und die gegebenenfalls erforderlichen Schutzmaßnahmen.

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen wird klargestellt, dass auch Gefährdungen für die psychische Gesundheit zu beachten sind. Bei der Dokumentation über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung wird auf die

Möglichkeit der Bezugnahme auf die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung und ihre Dokumentation ausdrücklich hingewiesen, weil sie möglicherweise ausreichend sein kann.

Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen wegen festgestellter Gefährdungen wird stärker konturiert. Nur wenn durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen unverantwortbare Gefährdungen nicht ausgeschlossen werden können bzw. die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen für den Arbeitgeber unzumutbar ist, ist ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Nur wenn der Arbeitgeber keinen geeigneten Arbeitsplatz anbieten kann und der Frau ein Wechsel nicht zumutbar ist, kommt ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 in Betracht. Soweit eine Schutzmaßnahme für einen Teil der Tätigkeit möglich ist, muss sie für diesen Teil der Tätigkeit auch vorgenommen werden.

4. Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsverbote

Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen werden auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse und Gegebenheiten an die zeitgemäßen Regelungen des Arbeitsschutzrechts angeglichen. Insbesondere werden sie auch an die neue Nomenklatur der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 und an die dort vorgesehene konzeptionelle Herangehensweise zur Identifikation von Gefahrstoffen angepasst.

Im Rahmen der Neustrukturierung des mutterschutzrechtlichen Regelwerkes werden in den Regelungen der §§ 10 und 11 die Regelungen des bisherigen § 4 MuSchG und der bisherigen §§ 4 und 5 MuSchArbV nebst deren Anhang I und II redaktionell überarbeitet und zusammengefasst. Das bisherige Schutzniveau wird weiterhin sichergestellt. Die vereinzelten inhaltlichen Änderungen erfolgen im Sinne einer zeitgemäßen Anpassung des Regelwerkes oder zur Vermeidung von Redundanzen im Verhältnis zu den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen. Zur zeitgemäßen Anpassung wurden unter anderem folgende Veränderungen vorgenommen:

– § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe d nimmt entsprechend den geänderten unionsrechtlichen Vorgaben (Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A. (Agenzien), Nummer 3 (chemische Agenzien) Buchstabe a, vierter Spiegelstrich) beispielhaft die spezifisch zielorgantoxischen Gefahrstoffe (bei einmaliger Exposition) in den Katalog der im Rahmen des § 10 Absatz 1 Satz 2 Stoffe auf, bei deren Vorliegen eine unverantwortbare Gefährdung vermutet wird. Zudem werden von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 Buchstabe e als akut toxisch zu bewertende Stoffe erfasst. Für viele akut toxische Stoffe ist bisher keine Zuordnung zu einer Schwangerschaftsgruppe Y oder Z nach der Technischen Regel für Gefahrstoffe (TRGS 900) getroffen worden (z. B. Brom, Chlordioxid, Decalin, Fluor, Nikotin usw.), sodass auch bei Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes für diese Stoffe eine Gefährdung des ungeborenen Lebens nicht ausgeschlossen werden kann. Darüber hinaus ist der bisherige § 5 Absatz 1 Nummer 1 MuSchArbV, der ein gesondertes Verbot der Beschäftigung mit sehr giftigen, giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Gefahrstoffen enthält, entbehrlich geworden, da die bisher erfassten Stoffe nun entweder von den Gefahrstoff-Kategorien der karzinogenen und keimzellmutagenen Stoffe erfasst werden oder im Einzelfall im Rahmen der Generalklausel des § 10 Absatz 1 Satz 1 zu prüfen sind.
– Die bisherige Regelung des § 4 Absatz 2 Nummer 6 MuSchG zu den Berufskrankheiten wird aus systematischen Gründen nicht in die Kataloge der §§ 10 und 11 aufgenommen. Der Begriff der Berufskrankheiten ist auf haftungsrechtliche Fragen ausgerichtet und ist daher nicht passgerecht für den präventionsrechtlichen Bereich des Mutterschutzes (vgl. auch BVerwG Urteil vom 26. April 2005, 5 C 11.04, NVwZ-RR 2005, 724). Die bisherige Regelung zu den Berufskrankheiten wird daher durch Regelungen ersetzt, die der präventiv-medizinischen Ausrichtung des Mutterschutzes besser Rechnung tragen und damit das mutterschutzrechtlich angestrebte Schutzniveau besser verwirklichen.
– Der bisher in § 5 Absatz 1 Nummer 5 MuSchArbV geregelte Schutz gebärfähiger Arbeitnehmerinnen vor Blei und Quecksilberalkylen ist nicht in die §§ 10 und 11 übernommen worden, weil er systematisch nicht dem Mutterschutzrecht zuzuordnen ist. Der Schutz gebärfähiger Arbeitnehmerinnen – und zeugungsfähiger Arbeitnehmer – vor Gefahrstoffen ist im Rahmen des allgemeinen Arbeitsschutzes zu regeln (vgl. auch Begründung zu § 1 Absatz 1).
– In § 10 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2 wird wegen der besonderen Praxisrelevanz das Verbot der Beschäftigung mit Tätigkeiten unter sauerstoffreduzierter Atmosphäre in den Beispielskatalog der verbotenen Arbeitsbedingungen neu aufgenommen (vgl. auch Begründung zu § 10 Absatz 4 Satz 2 Nummer 2).

– Die bisherige Regelung zum Schälen von Holz nach § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 5 MuSchG ist entfallen, da diese Tätigkeit heutzutage weitgehend maschinell erledigt wird und damit für den Mutterschutz nicht mehr eine Bedeutung hat, die eine beispielhafte Erwähnung im Gesetz rechtfertigt.

5. Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz

§ 27 sieht die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz vor, in dem öffentliche und private Arbeitgeber, die Ausbildungsstellen, die Gewerkschaften, Studierendenvertretungen, die Landesbehörden und weitere geeignete Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, vertreten sein sollen. Zu den wesentlichen Aufgaben des Ausschusses gehört es, mögliche Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihrem (ungeborenen) Kind nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen sowie sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz zu erstellen. Durch die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz wird sichergestellt, dass auf neuere wissenschaftliche Erkenntnisse in angemessener Zeit reagiert werden kann.

Im Rahmen seiner Beratungstätigkeit nach § 27 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 gehört es auch zu seinen Aufgaben, berufsgruppenbezogene Ausarbeitungen zur Umsetzung mutterschutzrechtlicher Vorgaben zu erstellen. Diese dürften insbesondere im Hinblick auf neu in den Anwendungsbereich einbezogene Personengruppen einen wichtigen Beitrag für eine zügige Umsetzung der gesetzlich vorgegebenen Mutterschutzstandards leisten. Zudem ergibt sich damit die Möglichkeit, den gesetzlich vorgegebenen Ausgleich zwischen dem Gesundheitsschutz und der selbstbestimmten Fortführung der Beschäftigung der Frau insbesondere im Hinblick auf mutterschutzrechtlich gefahrgeneigte Tätigkeitsbereiche zu konturieren, in denen besondere Rechtsunsicherheiten im Hinblick auf die praxisgerechte Umsetzung von Mutterschutzstandards bestehen (wie etwa in bestimmten Tätigkeitsbereichen im Gesundheitswesen).

6. Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung

Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wird von acht auf zwölf Wochen verlängert, weil die Geburt in vielen dieser Fälle für die Mutter mit besonderen körperlichen und psychischen Belastungen verbunden ist. Die Behinderung des Kindes stellt die Mutter vielfach vor besondere Anforderungen.

7. Überarbeitung der Regelungen zum Kündigungsschutz und zum Leistungsrecht

Die Regelungen zum Kündigungsschutz werden im Wesentlichen nur redaktionell überarbeitet. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt.

Auf die Regelung des bisherigen § 10 MuSchG zum besonderen Eigenkündigungsrecht der Frau kann verzichtet werden, da nach der Einführung der Elternzeit insoweit kein Regelungsbedarf für eine derartige Regelung besteht. Nach dem bisherigen § 10 kann eine Frau während der Schwangerschaft und während der Schutzfrist nach der Entbindung das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung kündigen. Bei ihrer Einführung erfüllte die Regelung eine wichtige Funktion, indem sie sicherstellte, dass Frauen auf ihre veränderte persönliche Situation nach der Entbindung reagieren konnten, etwa weil sie feststellten, dass sich die Pflege und Betreuung des Kindes nicht mehr in Einklang mit der bisherigen Berufstätigkeit bringen ließ. Mit der Einführung der Elternzeit besitzt die Vorschrift allerdings insoweit keine nennenswerte praktische Bedeutung mehr, da die Ausgestaltung des Elternzeitanspruchs einen angemesseneren Ausgleich der Belange von jungen Eltern und ihren Arbeitgebern bietet.

Die Regelungen zum Leistungsrecht werden neu strukturiert und die Vorgaben zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts vereinheitlicht:

– Sinn der Regelung der bisherigen §§ 11 bis 14 MuSchG wie der §§ 17 bis 21 ist es, der schwangeren oder stillenden Beschäftigten bei Beschäftigungsverboten vor den Schutzfristen wie auch während der Schutzfristen im Ergebnis durchgehend Leistungen in Höhe des früheren durchschnittlichen Arbeitsentgelts zu gewähren. § 20 regelt nunmehr einheitlich Vorgaben zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts, die für die Leistungen nach den §§ 17 bis 19 gleichermaßen gelten und erleichtert aufgrund seiner vereinheitlichenden Wirkung insbesondere für den Arbeitgeber die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben.

– Die Regelung des bisherigen § 15 MuSchG gibt den in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen einen Überblick über die Ansprüche, die ihnen als Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft neben dem Mutterschaftsgeld zustehen. Sie hat insoweit nur deklaratorische Bedeutung und stellt keine eigenständige Rechtsgrundlage für einen Anspruch auf ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, Versorgung mit Arznei-, Verband- und Heilmitteln, stationäre Entbindung, häusliche Pflege sowie Haushaltshilfe dar. Sie ist wegen § 24c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) entbehrlich und wird nicht übernommen. Für die Voraussetzungen als auch für Art und Umfang der zu gewährenden Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft sind auch weiterhin allein die §§ 24c ff. SGB V maßgeblich.

IV. Alternativen

Keine.

V. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Mutterschutz für privat beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeiterinnen bzw. für Angestellte des öffentlichen Dienstes ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG). Rechtliche Regelungen zum Mutterschutz sind grundsätzlich dem Arbeitsrecht im Sinne dieser Vorschrift zuzuordnen, die auch den Arbeitsschutz umfasst. In diesem Sinne besteht eine Kompetenz des Bundes zur Regelung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes von schwangeren und stillenden Frauen. Der in diesem Gesetz ebenfalls geregelte Kündigungsschutz und die Entgeltfortzahlung sind im Wesentlichen dem Arbeitsrecht zuzuordnen; die sonstigen Regelungen zu Leistungen betreffen die Sozialversicherung (mit Ausnahme des Mutterschaftsgeldes nach dem § 18 Absatz 2, das direkt vom Bund gezahlt wird und insoweit keine Leistung ist, die von einem Sozialversicherungsträger erbracht wird).

Für den Mutterschutz bei Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (öffentliche Fürsorge). Der Begriff der öffentlichen Fürsorge ist weit auszulegen. Die öffentliche Fürsorge beschränkt sich nicht auf finanzielle Unterstützung, sondern kann eine Vielzahl von Maßnahmen des Schutzes und der Förderung als Fürsorge für eine schutzbedürftige Personengruppe umfassen. Dazu kann in bestimmten Fällen auch der Schutz von schwangeren und stillenden Frauen gehören.

Die Voraussetzungen des Artikels 72 Absatz 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse, soweit diese eine bundesstaatliche Regelung erforderlich macht – sind erfüllt. Die Lebensverhältnisse der Frauen sind durch die gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes nachhaltig betroffen. Durch den für den Mutterschutz unmittelbar grundrechtlich begründeten Schutzauftrag ist der Gesetzgeber im besonderen Maß gehalten, ein gleichmäßiges Schutzniveau zu gewährleisten, sodass auch Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen einbezogen werden sollen. Die Gewährleistung der Gesundheitsversorgung „auf gleichmäßig hohem Niveau“ (BVerfGE 114, 196 (222)) kann die Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung unter Gesichtspunkten der Rechts- und Wirtschaftseinheit begründen. Diese Erwägung kann auf die Gewährleistung des gesundheitlichen Mutterschutzes übertragen werden, sodass dessen Regelung der Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse dient.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich für die Regelungen zum Mutterschutz der Bundesbeamtinnen und Bundesrichterinnen (Artikel 2) aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG; für die Regelungen zum Mutterschutz der Soldatinnen (Artikel 4) zudem aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 1 GG. Für die Änderung des Beamtenstatusgesetzes (Artikel 3) ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 27 GG.

VI. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Regelungen sind mit dem Recht der Europäischen Union, insbesondere mit der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG), der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) (Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG)) und der CLP-Verordnung (EG)

Nr. 1272/2008, und mit völkerrechtlichen Verträgen vereinbar. Zu berücksichtigen ist zudem die Gleichbehandlungsrichtlinie (2006/54/EG).

VII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Mit der Integration der bisher in der MuSchArbV enthaltenen Mutterschutzbestimmungen in das MuSchG und mit der Aufhebung der MuSchArbV wird das Recht vereinheitlicht und vereinfacht. Durch die Regelung wird das Verständnis insbesondere der Arbeitgeber für die Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz erleichtert. Zudem wird der Ausschuss für Mutterschutz die Umsetzung des Mutterschutzrechts erleichtern, indem er praxisgerechte Regeln zur Umsetzung des MuSchG aufstellt. Damit wird die Verwaltung zunächst entlastet, da sich der Beratungsbedarf verringert. Daneben wird der Verwaltungsaufwand auch dadurch reduziert, dass Regelungen branchenunabhängig und verallgemeinernd gestaltet werden und damit weniger Ausnahmegenehmigungen erforderlich werden.

Vereinfachende Wirkung dürfte zudem die vereinheitlichende Regelung zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts nach § 20 haben, da insoweit von Arbeitgebern zu beachtende, nach den bisherigen Vorgaben im Detail unterschiedliche Regelungen zusammengefasst und vereinheitlicht werden. Dies führt zu einem geringeren Aufwand für Arbeitgeber.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Das Gesetzgebungsvorhaben trägt entsprechend den Managementregeln und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Das Gesetzgebungsvorhaben dient der Umsetzung der Managementregel 4. Demnach sind Gefahren und unvertretbare Risiken für die menschliche Gesundheit zu vermeiden. Daneben berührt das Gesetzgebungsvorhaben auch die Managementregel 9, wonach allen Bevölkerungsschichten Chancen eröffnet werden sollen, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken.

Der Mutterschutz hat das Ziel, gesundheitliche Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen und ihr (ungeborenes) Kind zu verhindern. Durch die Integration der Regelungen der MuSchArbV in das MuSchG und der damit einhergehenden klareren Struktur der Regelungen wird das Mutterschutzrecht für Arbeitgeber, schwangere und stillende Frauen und Aufsichtsbehörden verständlicher und besser anwendbar. Das dient dem Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen, jungen Müttern und ihrem Kind. Ein auf alle Berufsgruppen bezogenes einheitliches Gesundheitsschutzniveau – auch für Beamtinnen, Richterinnen, Soldatinnen (über die einheitlichen unionsrechtlichen Umsetzungsvorgaben, vgl. auch die in den nach den Artikeln 2 bis 4 vorgesehenen Änderungen in § 79 BBG, § 46 BeamtStG und § 30 SG) sowie für Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen (über die Ausweitung des Anwendungsbereichs des MuSchG über Artikel 1 § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 und 8) – stellt sicher, dass auch für diese Berufsgruppen ein ausreichender Mutterschutz während der Schwangerschaft, kurz nach der Entbindung und in der Stillzeit besteht. Der neu einzurichtende Ausschuss für Mutterschutz soll durch die von ihm erarbeiteten Empfehlungen eine bessere Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Regelungen gewährleisten.

Die Pflichten der Arbeitgeber werden hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung und der im Einzelfall für die schwangere oder stillende Frau notwendigen Umgestaltung der Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft und der Stillzeit klarer konturiert. Dadurch werden die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft und nach der Entbindung gestärkt. Berufliche Nachteile der Schwangeren und der jungen Mütter werden – soweit mit dem Schutz von Mutter und Kind vereinbar – vermieden und dem Arbeitskräftemangel wird entgegengewirkt. Folglich sind positive Auswirkungen bezüglich des Indikators 16a „Beschäftigung – Beschäftigungsniveau steigern“ und des Indikators 18 „Gleichstellung in der Gesellschaft fördern“ (Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern) zu erwarten.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Für die gesetzliche Krankenversicherung, die Arbeitgeber und Dienstherren des Bundes sind durch die Ausweitung der Mutterschutzfrist nach der Entbindung von 8 auf 12 Wochen, sofern vor Ablauf von 8 Wochen nach der

Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ärztlich festgestellt wird, und einer damit verbundenen längeren Zahlung von Mutterschaftsgeld bzw. Besoldung, einer Erhöhung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld einschließlich des damit verbundenen Erwerbs von Urlaubsansprüchen geschätzte jährliche Mehrausgaben bis zu einem niedrigen einstelligen Millionenbetrag zu erwarten. Durch die entsprechende Anpassung der Regelungen zur Berufsausbildungsbeihilfe durch Artikel 6 Absatz 9 kann es zu nicht näher quantifizierbaren Mehrausgaben im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit kommen.

Der Leistungsumfang nach dem MuSchG wird darüber hinaus nicht geändert. Die Erweiterung des persönlichen Anwendungsbereichs erhöht die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand insoweit nicht.

– Die in § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 genannten Praktikantinnen im Sinne von § 26 Berufsbildungsgesetz sind schon nach bisheriger Rechtslage vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst.
– Die in Heimarbeit Beschäftigen und die ihnen Gleichgestellten sind schon nach bisheriger Rechtslage vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst. Im Übrigen erfolgt die ausdrückliche Auflistung der Personengruppen in § 1 klarstellend.
– Nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 finden die §§ 17, 18 Absatz 2 und § 19 auf Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, keine Anwendung. Wie bisher können sie Ansprüche nach § 17 Absatz 1 i. V. m. § 24i SGB V geltend machen, soweit sie (freiwillige) Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind und bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben. An diesen Ansprüchen ändert sich nichts dadurch, dass diese Personen nun ausdrücklich in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen werden.
– Die Einbeziehung der Pflichtpraktikantinnen sowie der Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG erfolgt insbesondere im Hinblick auf die gesundheitsschutzrechtlichen Vorschriften. § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 stellt klar, dass die Regelungen zum Leistungsrecht auf Schülerinnen und Studentinnen keine Anwendung finden.
– Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erhalten weiterhin keine Leistungen nach dem Vierten Abschnitt des MuSchG, sondern die in den Besoldungsgesetzen schon bisher vorgesehenen Leistungen.

Der im Zusammenhang mit der Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz und der Einrichtung und dem Betrieb einer Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entstehende Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im Einzelplan des BMFSFJ ausgeglichen.

4. Erfüllungsaufwand

Für den Erfüllungsaufwand werden nur direkte Kosten betrachtet. Aus diesem Grund sind Schwangerschaftsvertretungen und die damit verbundenen Aufwände nach den Modelldefinitionen des Erfüllungsaufwandes keine direkten Kosten, die aus den rechtlichen Änderungen des MuSchG entstehen.

4.1 Grundlegendes zu den Fallzahlen

Durch die Einbeziehung von Frauen mit Behinderung, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, in den geschützten Personenkreis des MuSchG wird die Zahl der unter das MuSchG fallenden Personen nur geringfügig zunehmen, voraussichtlich um etwa 30 Personen jährlich. Durch die hohen Gesamtfallzahlen für die betreffenden Vorgaben fällt dies hinsichtlich des Erfüllungsaufwands nicht ins Gewicht.

Weiterhin fallen nun auch Schülerinnen und Studentinnen unter das MuSchG, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt. Dies betrifft etwa 20 000 Frauen jährlich. Diese Zahl ergibt sich wie folgt:

– Es gibt etwa 1,3 Millionen Studentinnen. Etwa 4% der Studentinnen bekommen ein Kind, also rund 52 000 Studentinnen. Bei einer durchschnittlichen Studiendauer von 4 Jahren ergibt das rund 13 000 schwangere Studentinnen jährlich.
– Hinzu kommen noch Schülerinnen. Hier wurde die Anzahl der Geburten bei Minderjährigen von 6 500 als Fallzahl herangezogen.

Viele Hochschulen und Schulen wenden bereits große Teile des MuSchG aufgrund von Landesvorschriften oder eigenen Handlungsempfehlungen an. Für Praktikantinnen ist anzunehmen, dass diese meistens als Beschäftigte schon bisher unter das MuSchG gefallen sind. Daher wird davon ausgegangen, dass es in dieser Hinsicht keine nennenswerte Fallzahländerung gibt.

4.2 Änderungen am Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger

Ein einmaliger Erfüllungsaufwand entsteht für Bürgerinnen und Bürger nicht.

4.2.1 Schwangerschaftsmeldung an die (Hoch-)Schule

Es wird davon ausgegangen, dass bereits jetzt ein Großteil der Schülerinnen und Studentinnen im eigenen Interesse die Schwangerschaft der Schule oder Hochschule meldet. Es ist davon auszugehen, dass ca. ein Viertel dies jedoch nicht tut, sodass von rund 5 000 Fällen ausgegangen wird, die nun gemeldet werden müssen. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von etwa 160 Stunden.

4.2.2 Mitteilung an die (Hoch-)Schule bzw. den Arbeitgeber darüber, dass die Mutter stillt

Stillende Frauen sowie stillende Schülerinnen und Studentinnen sollen ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer (Hoch-)Schule mitteilen, dass sie stillen. Es wird von ca. 107 000 erwerbstätigen stillenden Müttern ausgegangen sowie von rund 1 700 betroffenen Schülerinnen und Studentinnen. Es entsteht insgesamt ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 3 600 Stunden.

4.2.3 Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über die Schwangerschaft für Schülerinnen und Studentinnen

Schülerinnen und Studentinnen müssen auf Verlangen der (Hoch-)Schule eine Bescheinigung über die Schwangerschaft vorlegen. Es wird von ca. 250 Schülerinnen und Studentinnen ausgegangen. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 4 Stunden.

4.2.4 Erklärung der Bereitschaft zu Nachtarbeit bzw. zu Sonn-/Feiertagsarbeit

Werdende oder stillende Mütter dürfen weder nachts noch an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Ausnahmen hiervon sind möglich, wenn sich die Mutter ausdrücklich dazu bereit erklärt und eine ärztliche Bescheinigung über die Unbedenklichkeit dieser Arbeiten vorliegt. Es wird von ca. 850 Erklärungen ausgegangen. Es entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von ca. 480 Stunden.

4.2.5 Erklärung zur Verkürzung der Schutzfrist nach der Entbindung

Auf eigenen Wunsch können Schülerinnen und Studentinnen bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung mit der Schulausbildung oder dem Studium fortfahren und damit die Schutzfrist entsprechend verkürzen. Hierfür müssen sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären. Es wird von 3 880 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entsteht ein Zeitaufwand von rund 2 200 Stunden jährlich.

4.3 Änderung am Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entfällt ein jährlicher Aufwand von rund 780 000 Euro durch die Änderung von vier Informationspflichten. Davon entfallen rund 540 000 Euro auf Personal- und rund 240 000 Euro auf Sachkosten.

4.3.1 Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Wegen § 13 Absatz 1 Satz 2 entfällt eine gesonderte Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, wenn aufgrund der Art des Arbeitsplatzes keine Gefährdung für schwangere oder stillende Frauen zu erwarten ist. Es wird geschätzt, dass für 68 000 Fälle keine gesonderte Dokumentation notwendig ist. Daher entfallen jährlich Personalkosten i. H. v. rund 315 000 Euro und jährlich Sachkosten i. H. v. 68 000 Euro.

4.3.2 Bereitstellung der aktuellen Textfassung des Mutterschutzgesetzes

Durch die Neuregelung des § 24 Absatz 1 Satz 2 genügt es, dass das MuSchG von den Frauen in elektronischer Form eingesehen werden kann. Es wird von 170 000 betroffenen Unternehmen ausgegangen. Der Erfüllungsaufwand reduziert sich um Personalkosten i. H. v. etwa 245 000 Euro pro Jahr und um Sachkosten i. H. v. 170 000 Euro pro Jahr.

4.3.3 Meldung über stillende Frauen an die Aufsichtsbehörde

Es wird von ca. 5 000 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entsteht ein Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten von rund 15 000 Euro jährlich.

4.3.4 Meldung über Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zur Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit

Es wird von 850 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entsteht ein Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten von rund 2 500 Euro jährlich.

4.4 Änderung am Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

4.4.1 Konkretisierung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen auf den Einzelfall

Für Schülerinnen und Studentinnen muss nun auch eine konkrete Beurteilung der Arbeitsbedingungen erfolgen. Es wird von rund 19 500 Fällen pro Jahr ausgegangen, sodass von Personalkosten i. H. v. 62 000 Euro und von Sachkosten in Höhe von 26 000 Euro jährlich ausgegangen wird.

4.4.2 Dokumentation der Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Für Schülerinnen und Studentinnen müssen die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen dokumentiert werden. Es wird von einer Fallzahl von rund 19 500 Schülerinnen und Studentinnen ausgegangen, sodass ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten i. H. v. 18 000 Euro und in Form von Sachkosten i. H. v. 7 000 Euro entsteht.

4.4.3 Information über das Ergebnis der konkreten Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Schülerinnen und Studentinnen müssen nun auch über das Ergebnis der konkreten Beurteilung der Arbeitsbedingungen informiert werden. Bei einer Fallzahl von rund 19 500 Schülerinnen und Studentinnen wird von einem Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten i. H. v. 36 000 Euro jährlich ausgegangen und in Form von Sachkosten i. H. v. 15 000 Euro jährlich.

4.4.4 Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Für die Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz, der aus 15 Mitgliedern bestehen soll, entsteht durch vorbereitende Arbeiten ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten i. H. v. etwa 2 000 Euro und von Sachkosten i. H. v. 400 Euro.

4.4.5 Berufung der Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz

Für die erstmalige Berufung der 15 Mitglieder und ihrer Vertreter liegt der einmalige Erfüllungsaufwand in Form von Personalkosten und von Sachkosten voraussichtlich unter 700 Euro. Der jährliche Erfüllungsaufwand beläuft sich voraussichtlich auf unter 200 Euro für Personal- und Sachkosten.

4.4.6 Vorschlag zur Wahl des Ausschussvorsitzenden

Für die Wahl des Ausschussvorsitzenden, der aus den Mitgliedern des Ausschusses gewählt wird, wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand von unter 200 Euro (Personal- und Sachkosten) angenommen.

4.4.7 Erarbeitung des Arbeitsprogramms des Ausschusses für Mutterschutz

Für die Erarbeitung des vierjährigen Arbeitsprogramms wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand in Form von Personal- und Sachkosten von unter 500 Euro geschätzt.

4.4.8 Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses für Mutterschutz im Gemeinsamen Ministerialblatt

Es wird angenommen, dass dreimal im Jahr eine Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses für Mutterschutz im Gemeinsamen Ministerialblatt erfolgt. Dafür wird ein jährlicher Erfüllungsaufwand von unter 100 Euro Personal- und Sachkosten angenommen.

4.4.9 Geschäftsstelle für den Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Für die Geschäftsstelle sind eine Stelle im gehobenen Dienst und eine Stelle im höheren Dienst vorgesehen. Es wird ein Erfüllungsaufwand pro Jahr von rund 150 000 Euro (Personalkosten) und rund 36 000 Euro (Sachkosten) angenommen.

4.4.10 Begleitung des Ausschusses für Mutterschutz durch das Bundesministerium für Gesundheit

Dem Bundesministerium für Gesundheit entsteht durch die Begleitung des Ausschusses für Mutterschutz (§ 27 MuSchG-E) ein erhöhter Aufwand insbesondere durch die Prüfung der vom Ausschuss vorgeschlagenen Regelungen und Erkenntnisse. Die Wahrnehmung dieser Aufgabe ist eine neue Aufgabe für das Bundesministerium für Gesundheit und kann mit dem vorhandenen Personal nicht sichergestellt werden, sodass sich ein zusätzlicher Stellenbedarf über eine Stelle E 13, eine Referententätigkeit, ergibt. Die vom Ausschuss vorgeschlagenen Regelungen sollen für die Praxis klare und präzise Leitlinien zur Anwendung des Mutterschutzgesetzes darstellen und damit die Ausgestaltung der Regelungen für die Zukunft wesentlich mitbestimmen. Deshalb ist es unerlässlich, dass die Regeln und Empfehlungen sich widerspruchsfrei in das bestehende gesundheitsschutzrechtliche Regelwerk einfügen. Diese Prüfung führt zu erhöhtem Aufwand im BMG und macht die Einrichtung einer neuen Stelle im höheren Dienst erforderlich. Dies bedeutet einen jährlichen Personalaufwand von rund 92 000 Euro und Sachkosten von 18 150 Euro.

4.4.11 Meldung über schwangere Schülerinnen und Studentinnen an die Aufsichtsbehörde durch die (Hoch-)Schule

Es wird von rund 13 000 Fällen pro Jahr ausgegangen, sodass ein jährlicher Erfüllungsaufwand von ca. 47 000 Euro (Personalkosten) und ca. 20 000 Euro (Sachkosten) entsteht.

4.4.12 Meldung über stillende Schülerinnen und Studentinnen an die Aufsichtsbehörde durch die (Hoch-)Schule

Es wird von ca. 85 stillenden Schülerinnen und Studentinnen pro Jahr ausgegangen, für die eine Meldung notwendig ist. Damit entsteht ein Erfüllungsaufwand pro Jahr von ca. 300 Euro (Personalkosten) und rund 130 Euro (Sachkosten).

4.4.13 Entgegennahme der Meldung über schwangere oder stillende Frauen, Schülerinnen und Studentinnen durch die Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörden müssen die Meldungen über schwangere und stillende Schülerinnen und Studentinnen sowie über stillende Frauen entgegennehmen. Es wird von etwa 18 500 Fällen pro Jahr ausgegangen. Es entstehen Personalkosten i. H. v. rund 42 000 Euro pro Jahr sowie Sachkosten i. H. v. etwa 17 500 Euro pro Jahr.

4.4.14 Kontrolle und Überwachung der Einhaltung des Mutterschutzes durch die Länder

Die Aufsichtsbehörden der Länder überwachen und kontrollieren die Einhaltung des Mutterschutzes bei Beamtinnen. Es werden rund 130 Fälle pro Jahr geschätzt, in denen die Behörden tätig werden, zum Beispiel wegen

Beschwerden. Es entsteht ein jährlicher Personalaufwand i. H. v. rund 3 500 Euro und ein Sachaufwand i. H. v. rund 1 500 Euro.

4.4.15 Entgegennahme der Meldung über Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zur Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit

Die Aufsichtsbehörden der Länder nehmen die Meldung über Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zur Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit entgegen. Es werden rund 850 Meldungen pro Jahr geschätzt. Es entsteht ein jährlicher Personalaufwand i. H. v. rund 1 900 Euro und ein Sachaufwand i. H. v. rund 800 Euro.

4.4.16 Entgegennahme der Erklärung zur Verkürzung der Schutzfrist

Schülerinnen und Studentinnen können freiwillig unter Abgabe einer Erklärung bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung ihre Schulausbildung oder ihr Studium wieder aufnehmen. Der Verwaltung in Form der Schulen und Hochschulen entsteht Aufwand für die Entgegennahme der Erklärung. Es werden rund 3 880 Fälle pro Jahr geschätzt. Es entsteht ein jährlicher Personalaufwand i. H. v. rund 12 000 Euro und ein Sachaufwand i. H. v. rund 5 000 Euro.

5. Weitere Kosten

Der Wirtschaft und Verwaltung als Arbeitgeber können weitere Kosten durch die Einstellung von Vertretungen insbesondere für schwangere Frauen, die aufgrund von Beschäftigungsverboten nicht oder nur eingeschränkt arbeiten dürfen, und den damit verbundenen Aktivitäten entstehen. Parallel dazu kann bei den Bürgerinnen und Bürgern Aufwand anfallen, wenn sie sich auf Anzeigen für Schwangerschaftsvertretungen bewerben oder wenn sie sich nach Schwangerschaftsvertretungen wieder eine neue Stelle suchen müssen. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Aufgrund seiner Zielsetzungen ist das Gesetz gleichstellungspolitisch bedeutsam. Um Benachteiligungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Stillzeit auf dem Arbeitsmarkt zu mindern, werden die Pflichten der Arbeitgeber hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung neu strukturiert und klarer gefasst, sodass die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung während der Schwangerschaft gestärkt und berufliche Nachteile vermieden werden. Dies erfolgt im Rahmen einer verantwortungsvollen Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der schwangeren und stillenden Frau und jungen Mutter sowie ihres (ungeborenen) Kindes einerseits und ihrer Autonomie bei der Entscheidung über ihre Erwerbstätigkeit andererseits. Frauen sollen nicht über das zum Schutz gebotene Maß hinaus in ihrem beruflichen Werdegang beeinträchtigt werden (§ 8 Absatz 1 Satz 2 und 3). Auf die demografische Entwicklung hat das Gesetz keine Auswirkungen.

VIII. Befristung; Evaluation

Der Mutterschutz ist eine Daueraufgabe. Für eine Befristung der gesetzlichen Regelungen besteht daher keine Veranlassung. Die neu strukturierten Regelungen gehören zum Kernbestand des Mutterschutzes und werden zudem weitestgehend unionsrechtlich vorgegeben.

Erkenntnisse für einen Weiterentwicklungsbedarf im Bereich des Mutterschutzes ergeben sich aus den Rückmeldungen der Aufsichtsbehörden, die entsprechenden Berichtspflichten unterliegen. Anlässe zur Überprüfung der gesetzlichen Regelungen ergeben sich zudem aus Hinweisen des Ausschusses für Mutterschutz, durch Entwicklungen im Arbeitsschutzrecht und gegebenenfalls durch Änderungen im Unionsrecht. Ein Bedarf für eine gesetzlich vorgeschriebene Evaluation wird daher grundsätzlich nicht gesehen.

Hinsichtlich der Einbeziehung von Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG soll die Anwendung des MuSchG auf diese Personengruppen evaluiert werden. Die Ergebnisse sollen bis zum 1. Januar 2021 vorliegen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu § 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

Die Vorschrift regelt in Absatz 1 den sachlichen Anwendungsbereich und beschreibt die Zielsetzung des Mutterschutzes, in Absatz 2 den persönlichen Anwendungsbereich.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Das Gesetz dient dem Gesundheitsschutz von der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit bei ihrer Arbeit, in ihrer Ausbildung und in ihrem Studium (Satz 1). Darüber hinaus stellt Satz 2 klar, dass sich der Geltungsanspruch des Gesetzes auch auf die Ermöglichung der Weiterbeschäftigung der Frau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit sowie den Schutz vor Diskriminierungen in dieser Zeit erstreckt.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 schützt das Gesetz die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das MuSchG enthält Regelungen zum Gesundheitsschutz (Abschnitt 2), zum Kündigungsschutz (Abschnitt 3) und zum Leistungsrecht (Abschnitt 4).

Das Schutzgut umfasst den Schutz vor jeder Form der physischen oder psychischen Beeinträchtigung der Gesundheit, denen die Frau bei der Arbeit bzw. am Ausbildungs- und Studienplatz während ihrer Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ausgesetzt ist oder sein kann. Die Regelungen zum Gesundheitsschutz sind unabdingbar. Der Begriff der Sicherheit findet anders als bisher keine gesonderte Erwähnung im Gesetz, ist jedoch als integraler Bestandteil des Gesundheitsschutzes ebenfalls erfasst.

Entsprechend der Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gilt das Gesetz grundsätzlich auch für vor kurzem entbundene Frauen, die ihr Kind nicht stillen. Allerdings finden die Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes auf diese Personengruppe grundsätzlich keine Anwendung, da nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt sind, die unabhängig vom Stillen typischerweise nach dem Wochenbett auftreten und die die Belastbarkeit der Frauen noch nach Ablauf der obligatorischen Schutzfrist nach der Entbindung herabsetzen (vgl. auch Begründung zu § 8). Vor individuellen Belastungssituationen bietet insoweit das ärztliche Beschäftigungsverbot nach § 15 einen ausreichenden Schutz.

Nach dem in Absatz 1 formulierten sachlichen Anwendungsbereich dient das Gesetz nicht dem Schutz der Gebärfähigkeit. Aus systematischen Gründen sind dementsprechend die Regelungen der bisherigen § 5 Absatz 1 Nummer 5 und § 6 Absatz 3 MuSchArbV zum Schutz der Gebärfähigkeit nicht in die Neuregelung des MuSchG übernommen worden. Der Schutz der Gebärfähigkeit wird durch die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sichergestellt.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt klar, dass das Gesetz Frauen vor Diskriminierung am Arbeits- und Ausbildungsplatz schützen soll und es der Frau ermöglicht werden soll, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit während der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder während der Stillzeit fortzusetzen. Dazu dienen insbesondere die Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz, dem Kündigungsschutz und dem Leistungsrecht.

Anders als das allgemeine Arbeitsrecht sieht das Mutterschutzrecht als letztes Mittel auch die Möglichkeit von Beschäftigungsverboten vor, wenn auf anderem Wege eine unverantwortbare Gefährdung nicht auszuschließen ist. Durch das Ausschöpfen aller verfügbaren Präventionsmaßnahmen soll es der Frau grundsätzlich ermöglicht werden, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen.

Zu Satz 3

Satz 3 stellt klar, dass allgemeine Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen (z. B. Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Heimarbeitsgesetz), ergänzend zu den Regelungen des MuSchG anzuwenden sind.

Im Verhältnis der Vorschriften zueinander gilt die jeweils strengere Regelung mit dem höheren Schutzniveau. Vorrangig anzuwenden sind insoweit insbesondere bestimmte Regelungen des JArbSchG. Soweit allgemeine Regelungen des Gesundheitsschutzes mutterschutzbezogene Regelungen enthalten (z. B. Strahlenschutzverordnung, Röntgenverordnung), sind diese als Konkretisierung der Regelungen des MuSchG zu begreifen und an den Vorgaben des MuSchG zu messen. Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen bestimmen sich uneingeschränkt nach dem Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 ist nunmehr anstelle des Arbeitnehmerbegriffs des bisherigen § 1 Nummer 1 MuSchG der Beschäftigtenbegriff im Sinne von § 7 Absatz 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) maßgeblich. Nach § 7 Absatz 1 SGB IV ist Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind danach eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Nach gängiger Rechtspraxis knüpft „Beschäftigung“ an den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Unterschied zwischen dem – selbstständigen – Unternehmer und dem – unselbstständig tätigen – Arbeitnehmer an, der für den Arbeitgeber, nach dessen Weisungen sowie nach Maßgabe der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen und Regelungen tätig wird. In Zweifelsfällen besteht für die betreffende Frau oder den Arbeitgeber die Möglichkeit, über das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV den Status als Beschäftigte prüfen zu lassen. Mit dem Verweis auf § 7 Absatz 1 SGB IV wird das MuSchG dem Anspruch gerecht, den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff abzubilden.

Mit diesem Beschäftigtenbegriff werden insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH erfasst, soweit diese aufgrund ihrer persönlichen Abhängigkeit unter den Beschäftigtenbegriff nach § 7 SGB IV fallen. Damit wird auch der Rechtsprechung des EuGH in seinem Urteil zum Fall Danosa (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343) Rechnung getragen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 erstreckt sich der persönliche Anwendungsbereich auch auf Frauen nach Nummer 1 bis 8 unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Absatz 1 SGB IV vorliegt.

Damit gilt das MuSchG unabhängig von ihrem Beschäftigtenstatus grundsätzlich auch für

– Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
– Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
– Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 21 auf sie nicht anzuwenden sind,
– Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes tätig sind,
– Frauen, die Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft sind, sowie für Diakonissen, auch während der Zeit ihrer schulischen oder außerschulischen Bildung,
– Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 HAG, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 9 und 13 auf sie nicht anzuwenden sind und § 8 Absatz 1 bis 5 für sie entsprechend anzuwenden ist,
– Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17, 18 Absatz 2 und § 19 auf sie nicht anzuwenden sind,

– Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 16 bis 23 auf sie nicht anzuwenden sind.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 findet das MuSchG wie bisher auf Frauen in betrieblicher Berufsbildung nach dem BBiG Anwendung. Erfasst sind damit die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung sowie die betriebliche Umschulung.

Frauen in betrieblicher Berufsbildung können je nach Ausgestaltung des Ausbildungsverhältnisses auch Beschäftigte sein und sind dann schon nach Satz 1 geschützt. Nummer 1 findet insoweit nur nachrangig Anwendung.

Auch erfasst sind Frauen, die Praktika im Sinne von § 26 BBiG ableisten. Denn nach § 26 i. V. m. § 10 Absatz 2 BBiG sind auf einen Berufsausbildungsvertrag für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne des BBiG handelt, (freiwillige Praktikantinnen) grundsätzlich die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze und damit auch die Mutterschutzvorschriften anzuwenden. Grundsätzlich nicht erfasst werden damit Frauen, die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtende Praktika (Pflichtpraktika) durchführen müssen. Sie werden durch die Regelung der Nummer 8 erfasst.

Für Praktikantinnen, deren Praktikum weder unter Nummer 1 als freiwilliges Praktikum noch unter Nummer 8 als Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung fällt, richtet sich die Anwendung des MuSchG nach ihrem jeweiligen Status, z. B. bei Praktika von Berufs- und Zeitsoldaten.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 werden in Anlehnung an § 2 Absatz 2 Nummer 7 ArbSchG nun auch Frauen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen im Sinne von § 136 des SGB IX beschäftigt sind, ausdrücklich erwähnt. Je nach Ausgestaltung des Sozialrechtsverhältnisses können Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt sind, auch von Satz 1 erfasst sein. In den Fällen, in denen die soziale Betreuung überwiegt und nur ein Taschengeld gezahlt wird, wird in der Regel jedoch kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne von Satz 1 vorliegen.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt klarstellend die Anwendung des MuSchG auf Entwicklungshelferinnen. Nach § 4 Absatz 1 Nummer 4 Entwicklungshelfer-Gesetz (EhfG) hat bereits jetzt der Träger des Entwicklungsdienstes die Pflichten, die nach dem MuSchG dem Arbeitgeber obliegen, vertraglich zu übernehmen. Die §§ 17 bis 21 finden auf Entwicklungshelferinnen keine Anwendung. Für sie gilt die speziellere Regelung zur Gewährung der Unterhaltsleistungen während der Schwangerschaft und der Schutzfristen nach § 8 Absatz 2 EhfG.

Zu Nummer 4

Durch Nummer 4 wird klargestellt, dass dieses Gesetz auch für weibliche Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG) oder nach dem Jugendfreiwilligendienstegesetz (JFDG) gilt. Auf schwangere und stillende Freiwillige nach dem BFDG oder JFDG wurde bereits bisher das MuSchG angewendet. Eine Ausweitung des Anwendungsbereichs auf diese Personengruppen erfolgt damit nicht.

Zu Nummer 5

Nummer 5 regelt, dass Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder als Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig werden, in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen werden. Die Einbeziehung in Nummer 5 erfasst also nur diejenigen Frauen, die entweder aufgrund eines Gestellungsvertrages in einer Einrichtung außerhalb des Ordens wie z. B. in Krankenhäusern oder in einer Schule arbeiten oder die auf Planstellen innerhalb des Ordens beschäftigt sind. Nicht erfasst werden sollen Frauen, die im Rahmen des klösterlichen Zusammenlebens, das familienähnlich ausgestaltet ist, rein religiösen, meditativen oder sakralen Handlungen nachgehen.

Erfasst werden auch Frauen, die im Rahmen eines Postulats oder Noviziats eine Ausbildung zur Ordensfrau machen. Postulat oder Noviziat gelten als außerschulische Ausbildungsverhältnisse. Frauen, die eine solche Ausbildung durchlaufen, fallen unter den Begriff der Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft.

Zu Nummer 6

Wie nach dem bisherigen § 1 Nummer 2 gilt das MuSchG nach Nummer 6 grundsätzlich auch für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und die ihr Gleichgestellte im Sinne des § 1 Absatz 1 und 2 des HAG. Im Unterschied zu Betriebsarbeit sind die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten für die Arbeitsbedingungen grundsätzlich selbst verantwortlich (§ 16 HAG). Durch die Herausnahme der §§ 9 und 13 aus dem Geltungsbereich für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten wird den Besonderheiten der Heimarbeit Rechnung getragen. Durch die Formulierung „entsprechende Anwendung" wird zum Ausdruck gebracht, dass die Pflichten der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 8 Absatz 1 bis 5 für die Auftraggeber und Zwischenmeister nur insoweit gelten, als sie in ihrem Einflussbereich liegen.

Zu Nummer 7

Nach Nummer 7 gilt das MuSchG auch für selbstständig erwerbstätige Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind (vgl. § 5 Absatz 1 Satz 2 Arbeitsgerichtsgesetz). Wie bereits in § 2 Absatz 2 Nummer 3 ArbSchG werden damit auch die arbeitnehmerähnlichen Personen ausdrücklich in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen. In der Vollzugspraxis der Aufsichtsbehörden wird bereits bisher über § 4 Nummer 6 ArbSchG, nach dem der Arbeitgeber spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen berücksichtigen muss, die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften für schwangere oder stillende arbeitnehmerähnliche Personen überprüft. Die ausdrückliche Einbeziehung der arbeitnehmerähnlichen Personen in den persönlichen Anwendungsbereich des MuSchG dient damit der Rechtssicherheit im Vollzug. Die Pflichten nach dem MuSchG gelten für den Dienstberechtigten oder Besteller nur insoweit, als sie in ihren Einflussbereich fallen.

Die Notwendigkeit der Einbeziehung solcher arbeitnehmerähnlicher Personen in den Anwendungsbereich ergibt sich zudem aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im Fall „Danosa" (EuGH-Urteil vom 11. November 2010, C-232/09, NJW 2011, 2343), in der der notwendige Schutz für Schwangere unabhängig von der Frage, ob es sich bei der schwangeren Person um eine Arbeitnehmerin oder eine selbstständig Erwerbstätige handelt, unter Berufung auf das Diskriminierungsverbot der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG, nunmehr Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG) betont wird. Dem wird durch die Einbeziehung dieses Personenkreises in den Gesundheitsschutzbereich und des besonderen Kündigungsschutzes dieses Gesetzes (Abschnitte 2 und 3) Rechnung getragen.

Die leistungsrechtlichen Regelungen der §§ 17, 18 Absatz 2 und § 19 finden auf arbeitnehmerähnliche Personen hingegen keine Anwendung, da Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frauen liegen. Wie bisher haben sie Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 18 Absatz 1 i. V. m. § 24i SGB V, soweit sie (freiwillige) Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse sind und bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben.

Zu Nummer 8

Nach Nummer 8 werden Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, soweit die Ausbildungsstelle (z. B. Schule oder Hochschule, vgl. § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8) Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt. Dies ist etwa der Fall bei Veranstaltungen im Rahmen der Schulpflicht, im Rahmen der universitären Ausbildung verpflichtend vorgegebener Lehrveranstaltungen oder in Prüfungssituationen.

In diesen Fällen ist der Person oder Einrichtung, mit der das Ausbildungsverhältnis besteht, die gleiche Verantwortlichkeit zuzuweisen wie einem Arbeitgeber, da sie durch die Gestaltung der Ausbildungsbedingungen das mögliche mutterschutzrechtliche Gefährdungspotenzial maßgeblich beeinflusst. Dementsprechend hat sie in diesem Rahmen wie ein Arbeitgeber die Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben sicherzustellen und eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung zu erstellen. Sie muss in gleicher Weise dafür Sorge tragen, dass die Studentinnen oder Schülerinnen in den von ihr gestalteten Arbeits- und Verfahrensabläufen keinen unverantwortba-

ren Gefährdungen ausgesetzt sind oder sein können. Dabei soll der jeweiligen Studentin oder Schülerin grundsätzlich – soweit dies verantwortbar ist – auch in der Schwangerschaft und in der Stillzeit die Fortsetzung der Ausbildung in entsprechender Anwendung der Vorgaben des § 12 ermöglicht werden. Dabei ist nach § 1 Absatz 1 Satz 2 i. V. m. § 8 Absatz 1 Satz 2 zu berücksichtigen, dass die Ausbildung zu ermöglichen ist, soweit dies unter Beachtung der mutterschutzrechtlichen Schutzvorgaben verantwortbar ist. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen gemäß § 8 Absatz 1 Satz 3 vermieden oder ausgeglichen werden (z. B. Ersatztermine für das Ablegen von Prüfungsleistungen).

Soweit Schülerinnen und Studentinnen im Wesentlichen frei darüber bestimmen können, ob und in welcher Weise sie bestimmte Tätigkeiten im Rahmen ihrer Ausbildung vornehmen (beispielsweise Bibliotheksbesuche oder Teilnahme an freien Vorlesungs- oder Sportangeboten), sind sie hingegen nicht in verpflichtend vorgegebene Arbeits- und Verfahrensabläufe eingebunden. Insoweit finden die mutterschutzrechtlichen Regelungen keine Anwendung. Die Person oder Einrichtung, mit der das Ausbildungsverhältnis besteht und die entsprechende Angebote vorhält, trifft insoweit keine Verantwortlichkeit, die über die allgemein geltenden Schutzpflichten (etwa Verkehrssicherungspflichten) hinausgeht.

Soweit Schülerinnen und Studentinnen bereits durch bereichsspezifische Arbeitsschutzbestimmungen (z. B. Strahlenschutzverordnung (StrlSchV), Röntgenverordnung (RöV), Biostoffverordnung (BioStoffV) oder Gefahrstoffverordnung (GefStV)) erfasst werden, sind schon nach bisheriger Rechtslage zusätzlich die Regelungen zum Mutterschutz zu berücksichtigen. Die Regelungen zum Mutterschutz gehen vor, soweit in den bereichsspezifischen Regelungen der Umstand der besonderen Schutzbedürftigkeit während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung nicht berücksichtigt wird.

Unter Nummer 8 fallen auch Schülerinnen und Studentinnen, die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, da sie ihren Status als Schülerin bzw. Studentin behalten. Nicht unter Nummer 8 fallen jedoch Studentinnen und Schülerinnen, die im Studium ihren Beschäftigtenstatus behalten.

Von Nummer 8 nicht erfasst werden Praktika, deren Durchführung Voraussetzung für die Aufnahme eines bestimmten Studiums ist, weil die Praktikantin zum Zeitpunkt der Durchführung des Praktikums noch keine Schülerin oder Studentin ist und auch nicht notwendigerweise werden wird.

Schülerinnen und Studentinnen sind vom Leistungsrecht ausgeschlossen. Etwas Anderes gilt für sog. Werkstudentinnen, die Mitglied einer Krankenkasse und in dem neben ihrem Studium ausgeübten Beschäftigungsverhältnis zur Krankenversicherung nach § 6 Absatz 1 Nummer 3 SGB V versicherungsfrei sind. Diese Personengruppe hat bereits nach geltender Rechtslage Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 24i Absatz 1 Satz 1 2. Alternative SGB V.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass das MuSchG nicht auf Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen anzuwenden ist. Der veränderte rechtliche Rahmen des MuSchG wird unter Wahrung der unionsrechtlichen Vorgaben wie bisher auf die Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen des Bundes im Rahmen geltender Verordnungen zum Mutterschutz übertragen (vgl. Artikel 2 bis 4).

Zu Satz 1

Nach Satz 1 gilt das MuSchG nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Sofern Bundesbeamtinnen im aktiven Beamtenverhältnis gleichzeitig Studierende sind, wie z. B. bei Beamtinnen auf Widerruf die am fachspezifischen Vorbereitungsdienst des gehobenen nichttechnischen Dienstes in der allgemeinen und inneren Verwaltung des Bundes teilnehmen, findet § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 keine Anwendung, da § 1 Absatz 3 Satz 1 die speziellere Regelung ist.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt klar, dass das Mutterschutzgesetz grundsätzlich nicht auf Soldatinnen Anwendung findet. Das Mutterschutzgesetz gilt für Soldatinnen allerdings dann, wenn sie aufgrund einer dienstlichen Anordnung oder sonstigen Gestattung außerhalb des Geschäftsbereichs tätig sind. Dies ist z. B. dann gegeben, wenn sich eine Soldatin

für ihr Medizinstudium an einer zivilen Hochschule beurlauben lässt. Studiert hingegen eine Soldatin an einer Universität der Bundeswehr fällt sie nicht unter das MuSchG.

In den Fällen, in denen die Soldatin außerhalb des Geschäftsbereichs der Bundeswehr tätig ist, ist es der Bundeswehr nicht möglich, den Mutterschutz der Soldatinnen sicherzustellen und zu überwachen.

Zu § 2 Begriffsbestimmungen

§ 2 enthält Begriffsbestimmungen für dieses Gesetz, Absatz 1 regelt den Begriff der Frau, Absatz 2 den Begriff des Arbeitgebers und Absatz 3 den Begriff der Beschäftigung, Absatz 4 den Begriff des Beschäftigungsverbots und Absatz 5 den Begriff des Arbeitsentgelts.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 ist eine Frau im Sinne dieses Gesetzes jede Person, die schwanger ist, ein Kind gebärt oder stillt, unabhängig von dem in ihrem Geburtseintrag angegebenen Geschlecht. Damit gelten auch für Personen ohne Geschlechtseintrag und männliche Personen die Vorschriften des MuSchG, sofern sie schwanger sind, ein Kind gebären oder stillen. Die Formulierung stellt sicher, dass auch zukünftige Änderungen im Personenstand erfasst werden.

Die Neuregelung im Hinblick auf die Personen ohne Angabe zum Geschlecht in ihrem Geburtseintrag nimmt sich der Problemstellungen des deutschen Ethikrates zum Thema „Intersexualität“ an. Insofern wird auf § 22 Absatz 3 Personenstandsgesetz (PStG) hingewiesen, nach dem der Personenstandsfall ohne eine Angabe zum Geschlecht erfolgt, wenn das Kind weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden kann. Auch ältere Kinder und Erwachsene haben aufgrund dieser Vorschrift die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag im Geburtenregister offen zu lassen oder – soweit bereits eine Eintragung des Geschlechts in „weiblich“ oder „männlich“ vorgenommen wurde – diesen Eintrag nach den §§ 47 ff. PStG berichtigen zu lassen, weil er bereits seit der Geburtsbeurkundung unrichtig war.

Darüber hinaus können Personen mit männlichem Geschlechtseintrag erfasst werden, die ihren Personenstand nach dem Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen („Transsexuellengesetz“ – TSG) ihrem Geschlecht angepasst haben und ein Kind bekommen. Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfGE 128, 109 ff.) sind die Normen des § 8 Absatz 1 Nummer 3 und 4 des TSG nicht mehr anwendbar, wonach vor einem Personenstandswechsel die Person dauernd fortpflanzungsunfähig sein und sich einer ihre äußeren Geschlechtsmerkmale verändernden operativen Eingriff unterzogen haben musste.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den für das MuSchG geltenden Arbeitgeberbegriff.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 sind alle natürlichen und juristischen Personen und rechtsfähigen Personengesellschaften, die Personen im Fall von § 1 Absatz 1 Satz 1 beschäftigen, Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt besondere Personengruppen, die dem Arbeitgeber gleichgestellt sind.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 ist eine natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, die eine Frau im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 ausbildet oder für die Praktikantinnen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 tätig sind, einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist ein Träger der Werkstatt für behinderte Menschen nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 ist der Träger des Entwicklungsdienstes nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 4

Nach Nummer 4 ist die Einrichtung, in der der Freiwilligendienst nach dem JFDG oder BJDG im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 geleistet wird, einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 5

Nach Nummer 5 ist die geistliche Genossenschaft und ähnliche Gemeinschaften im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 5 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 6

Nach Nummer 6 ist der Auftraggeber oder Zwischenmeister einer Person im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 einem Arbeitgeber gleichgestellt. Damit übernimmt diese Regelung für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und ihnen Gleichgestellten den Regelungsgehalt des bisherigen § 24 MuSchG.

Zu Nummer 7

Nach Nummer 7 ist der Dienstberechtigte oder Besteller von Dienst- oder Werkleistungen im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Zu Nummer 8

Nach Nummer 8 ist die natürliche oder juristische Person oder die rechtsfähige Personengesellschaft, mit der das Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis im Fall von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 besteht, einem Arbeitgeber gleichgestellt.

Die Regelung nimmt zudem eine gesetzliche Bestimmung des Begriffs der Ausbildungsstelle vor. Nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 werden Schülerinnen und Studentinnen vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst,

– soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder
– die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

In der ersten Variante ist die Ausbildungsstelle im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 2 Nummer 8 die Schule oder Hochschule; in der zweiten Variante ist es die Stelle, bei der das Praktikum durchgeführt wird. Der Begriff erfasst nicht ausbildende Stellen im Sinne von Nummer 1.

Zu Absatz 3

Absatz 3 bestimmt den Begriff der Beschäftigung im Sinne der nachfolgenden Vorschriften dieses Gesetzes.

Beschäftigung in diesem Sinne erfasst jede Form der Betätigung, die eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen ihres Rechtsverhältnisses zu ihrem Arbeitgeber nach § 2 Absatz 2 Satz 2 ausübt. Damit wird klargestellt, dass bei der Verwendung des Begriffs der Beschäftigung nicht Tätigkeiten ausgeschlossen werden, die eine Frau außerhalb eines Beschäftigungs- bzw. Rechtsverhältnisses für den Arbeitgeber (etwa im Rahmen eines freiwilligen Praktikums, vgl. § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1) oder im Rahmen der (hoch-)schulischen Ausbildung oder des Studiums (vgl. § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8) ausübt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 definiert den Begriff des Beschäftigungsverbots für das MuSchG.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 sind Beschäftigungsverbote im Sinne dieses Gesetzes die Beschäftigungsverbote während der Schutzfrist vor bzw. nach der Entbindung (§ 3), das Verbot der Mehr- und Nachtarbeit (§ 4), das Verbot der Sonn-

und Feiertagsarbeit (§ 5), das vorläufige Beschäftigungsverbot (§ 9 Absatz 3) sowie das betriebliche Beschäftigungsverbot (§ 12 Absatz 1 Nummer 3) und das ärztliche Beschäftigungsverbot (§ 15). Damit sind andere Beschäftigungsverbote, insbesondere solche nach dem JArbSchG, nicht vom Begriff des Beschäftigungsverbots nach dem MuSchG erfasst.

Soweit die Regelungen nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15 vorsehen, dass der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen darf, bezieht sich dieses Verbot – unabhängig vom Begriff der Beschäftigung nach § 7 SGB IV – auf jede Betätigung der Frau im Rahmen eines vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfassten Rechtsverhältnisses.

Zu Satz 2

Satz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 24 Nummer 1 MuSchG, wonach für eine in Heimarbeit beschäftigte Frau und eine ihr Gleichgestellte an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit tritt. Die für den Bereich der Heimarbeit einschlägigen Beschäftigungsverbote sind in den §§ 3, 7, 12 Absatz 2 und § 15 geregelt.

Zu den Sätzen 3 und 4

Nach Satz 3 tritt für eine selbstständig erwerbstätige Frau, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen ist, an die Stelle des Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 5, 9 Absatz 3, § 12 Absatz 1 Nummer 3 und § 15 die Befreiung von der vertraglich vereinbarten Leistung. Nach Satz 4 kann sie sich jedoch gegenüber dem Dienstberechtigten oder Besteller bereiterklären, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen.

Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass Art und Umfang der sozialen Absicherung in der Entscheidung der selbstständig erwerbstätigen Frau liegt. Vor diesem Hintergrund soll ihr auch die Entscheidung über die Fortführung der Erwerbstätigkeit überlassen bleiben. Der Dienstberechtigte oder Besteller darf in diesen Fällen nicht von ihr verlangen, die vertraglich vereinbarte Leistung zu erbringen. Erbringt sie diese Leistung nicht, muss der Dienstberechtigte oder Besteller seinerseits nicht die vereinbarte Vergütung bezahlen.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 Satz 1 gilt für die Bestimmung des Arbeitsentgelts § 14 des SGB IV. Satz 2 stellt klar, dass insbesondere im Hinblick auf die Ermittlung von Leistungen nach den §§ 17 bis 19 für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 als Arbeitsentgelt ihre jeweilige Vergütung gilt, soweit für diese Personengruppen ein Anspruch nach diesen Vorschriften besteht.

Zu § 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 und § 5 Absatz 2 MuSchG. Es wird klargestellt, dass sich die schwangere Frau während der letzten sechs Wochen vor der Entbindung ausdrücklich zu einer Tätigkeit bereit erklären kann. Der Begriff der Schutzfrist vor der Entbindung wird gesetzlich bestimmt. Darüber hinaus stellt die Regelung nunmehr klar, dass der Widerruf der Einwilligung nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen kann.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 der Regelung übernimmt in Teilen den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und definiert den Begriff der Schutzfrist nach der Entbindung.

Zu Satz 2

Zu den Nummern 1 und 2

Die Regelung des Absatzes 2 Nummer 1 und 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Nummer 3

Die Regelung der Nummer 3 wird neu eingefügt. Wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird, verlängert sich die nachgeburtliche Schutzfrist auf 12 Wochen und damit auch der Anspruch auf die mutterschutzrechtlichen Leistungen während der Schutzfristen. Um die Rechtsfolge der verlängerten Schutzfrist und die damit verbundenen finanziellen Leistungen auszulösen, bedarf es keines Verfahrens zur Feststellung der Behinderung nach § 69 SGB IX. Die Regelung gewährt damit einen finanziell auf dem Niveau des bisherigen Einkommens abgesicherten Schutzraum. Nach Satz 4 verlängert sich die Schutzfrist nach Nummer 3 nur auf Antrag, der beim Arbeitgeber gestellt werden muss. Die Frau muss ihre Krankenkasse über den gestellten Antrag informieren, damit diese die verlängerte Schutzfrist bei der Auszahlung des Mutterschaftsgeldes entsprechend berücksichtigen kann.

Nach § 2 Absatz 1 des SGB IX haben Menschen eine Behinderung, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Wie nach Nummer 1 und 2 soll auch die Verlängerung der Schutzfrist nach Nummer 3 besonderen körperlichen und psychischen Belastungen der Mutter Rechnung tragen, die in diesen Fällen typischerweise mit der Geburt verbunden sind. Der Anspruch auf die Verlängerung der Schutzfrist besteht bereits, wenn eine Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 1 Satz 2 zu erwarten ist. Der Pflegebedarf, der in diesen Fällen besteht, ist insoweit nicht maßgeblich und damit auch nicht ärztlich festzustellen. Andere Ansprüche wegen eines in diesen Fällen gegebenenfalls erhöhten Pflegebedarfs, insbesondere solche nach dem SGB V oder SGB IX, bleiben unberührt.

Behinderungen, die erst nach Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung festgestellt werden, können nicht nachträglich eine verlängerte Schutzfrist auslösen.

Zu Satz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Der Begriff der vorzeitigen Entbindung umfasst sowohl Frühgeburten als auch sonstige vorzeitige Entbindungen.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 verlängert sich die Schutzfrist nach Nummer 3 nur, wenn die Frau dies beantragt. Damit wird klargestellt, dass es auch bei Vorliegen der Voraussetzungen der Nummer 3 der Frau überlassen bleibt, die drohende Behinderung ihres Kindes ihrem Arbeitgeber bekanntzugeben und die verlängerte Schutzfrist nach Nummer 3 in Anspruch zu nehmen. Für die Antragstellung besteht keine Frist, es genügt die Vorlage der fristgerecht erstellten ärztlichen Feststellung nach Satz 2 Nummer 3.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 sind für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, von den Ausbildungsstellen (Schulen, Hochschulen und Stellen, mit denen ein Praktikumsverhältnis besteht) Schutzfristen vorzusehen.

Die Länge der Schutzfristen bestimmt sich nach Absatz 2. Dies entspricht der gesetzgeberischen Zielsetzung, dass mutterschutzrechtlicher Gesundheitsschutz grundsätzlich zu gewähren ist und im Hinblick auf Schülerinnen und Studentinnen nur dann keine Anwendung findet, wenn sich die Schülerin oder Studentin bewusst dagegen entscheidet. Anders als bisher nach einigen landesrechtlichen Regelungen vorgesehen, soll der mutterschutzrechtliche Gesundheitsschutz nicht nur auf Antrag gewährt werden. Vielmehr liegt es in der Verantwortung der Schule und Hochschule, den Schutzstandard nach dem MuSchG im Rahmen ihrer Gestaltungskompetenz über die Ausbildungs- und Studiengänge grundsätzlich vorzuhalten.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 haben Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, die Möglichkeit, die Schutzfrist nach der Entbindung

zu beenden, wenn sie dies ausdrücklich bei der Ausbildungsstelle (Schulen, Hochschulen und Stellen, mit denen ein Praktikumsverhältnis besteht) beantragen. Damit wird dem Wunsch von Schülerinnen und Studentinnen nach einer zügigen Fortsetzung der schulischen oder hochschulischen Ausbildung Rechnung getragen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 kann der Widerruf der Einwilligung nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen. Insbesondere auch in Prüfungssituationen hat der Widerruf keine rückwirkende Wirkung. Soweit die Prüfung von der Studentin aus gesundheitlichen (oder mutterschutzbezogenen) Gründen abgebrochen wird, richtet sich die Berücksichtigung dieser gesundheitlichen Belange nach den allgemeinen Regelungen.

Zu Absatz 4

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 1 Satz 3 und 4 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Die Regelung stellt nunmehr klar, dass der Widerruf der Einwilligung nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen kann.

Zu § 4 Verbot der Mehr- und der Nachtarbeit

§ 4 regelt das Verbot für schwangere und stillende Frauen zu Mehr- und Nachtarbeit. Die Regelung dient dem Gesundheitsschutz der schwangeren und stillenden Frau sowie ihres Kindes und stärkt ihre Rechte. Schwangere und stillende Frauen sollen vor arbeitszeitbedingten Überlastungen, die die Gesundheit der Frau oder des Kindes gefährden können, geschützt werden.

Dabei können betriebliche Erfordernisse grundsätzlich keine Erhöhung des Gefährdungspotenzials rechtfertigen. Insbesondere hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten daraufhin zu überprüfen, ob sie für die schwangere oder stillende Frau sowie für ihr Kind verantwortbar sind (konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Absatz 2). Es gelten auch die allgemeinen Vorschriften zum betrieblichen Gesundheitsschutz (vgl. Artikel 1 Absatz 4 Arbeitszeitrichtlinie).

Der Arbeitgeber hat die Mehr- und Nachtarbeit einer schwangeren oder stillenden Frau zusammen mit der Meldung über die Schwangerschaft oder das Stillen der Aufsichtsbehörde unverzüglich mitzuteilen. Die Meldung kann in der Regel zusammen mit der Meldung der Schwangerschaft nach § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 erfolgen.

Mit der Änderung des § 4 wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet, da die Beschäftigung in der Zeit von 20 bis 22 Uhr gerade nicht mehr der behördlichen Genehmigung bedürfen. Dadurch entsteht ein geringerer Aufwand für den Arbeitgeber und die Verwaltung.

Sofern das MuSchG keine Regelungen zur Arbeitszeit für schwangere und stillende Beschäftigte trifft, finden die allgemeinen Regelungen des Arbeitszeitrechts Anwendung. Die Regelungen zu den gesetzlichen Mitspracherechten bleiben unberührt. Im Verhältnis zu anderen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere zum Jugendarbeitsschutzgesetz gilt jeweils die Vorschrift mit dem strengeren Schutzniveau.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 darf eine schwangere oder stillende Frau nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Eine schwangere und stillende Frau über 18 Jahren darf nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die über achteinhalb Stunden täglich oder neunzig Stunden in der Doppelwoche hinausgeht. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die über acht Stunden täglich oder achtzig Stunden in der Doppelwoche hinausgeht. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des § 8 Absatz 1 und 2 zum Mehrarbeitsverbot und wurde redaktionell überarbeitet. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Ausnahmen kann in Einzelfällen nur die Aufsichtsbehörde im Rahmen des § 24 Absatz 3 Nummer 1 bewilligen, soweit nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen unverantwortbare Gefährdungen und sonstige Gefährdungen ausgeschlossen und möglichst vermieden werden.

Dabei sind die allgemeinen Bestimmungen zu den Grenzen zulässiger Mehrarbeit zu berücksichtigen (beispielsweise das ArbZG). Zudem können gegebenenfalls die Einwilligung der Frau und ein ärztliches Attest zur Unbedenklichkeit der Mehrarbeit Berücksichtigung finden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt in Satz 1 das Nachtarbeitsverbot von schwangeren und stillenden Frauen. In Satz 2 sind Ausnahmen im Hinblick auf die Arbeit zu späten Abendstunden zugelassen.

Die Regelung dient der Umsetzung von Artikel 7 der Mutterschutz-Richtlinie (92/85/EWG). Danach darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zur Nachtarbeit verpflichtet werden. Nach Artikel 2 Nummer 3 der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ist Nachtzeit jede in den Einzelstaaten festgelegte Zeitspanne von mindestens sieben Stunden, welche auf jeden Fall die Zeitspanne zwischen 24 Uhr und 5 Uhr erfasst. In § 2 Absatz 3 ArbZG ist die Nachtzeit für die Zeit zwischen 23 und 6 Uhr definiert. Durch Tarifvertrag kann der Beginn der Nachtzeit auf die Zeit zwischen 22 und 24 Uhr festgelegt werden.

Auf den Umfang der Nachtarbeit, der für die Definition der Nachtarbeiter nach Artikel 2 Nummer 4 der Arbeitszeitrichtlinie bedeutsam ist, kommt es hingegen nicht an, da jede Arbeit zu Nachtzeiten gegen den Willen der schwangeren oder stillenden Frau unzulässig ist.

Im Hinblick auf die Nachtarbeit gelten die allgemeinen Bestimmungen zum mutterschutzrechtlichen Gesundheitsschutz. Die unionsrechtlichen Vorgaben des Artikel 7 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG), wonach bei Nachtarbeit für die schwangere oder stillende Frau eine Umsetzung an einen Arbeitsplatz mit Tagarbeit zu ermöglichen oder falls die Umsetzung unzumutbar ist, ein Beschäftigungsverbot zu ermöglichen ist, werden durch § 12 Nummer 2 und 3 umgesetzt.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere oder stillende Frau grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des Verbots der Nachtarbeit von § 8 Absatz 1 und wurde redaktionell überarbeitet.

Nachtarbeit ist mit besonderen Anstrengungen für die schwangere und stillende Frau verbunden. Durch die Regelung des Satzes 1 sollen Frauen bei der Arbeit vor daraus entstehenden Gefahren geschützt werden.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 kann eine schwangere oder stillende Frau ausnahmsweise zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt werden, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt, ein ärztliches Zeugnis die Unbedenklichkeit der Nachtarbeit bescheinigt und Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist.

Satz 2 gilt – im Unterschied zum bisherigen § 8 Absatz 3 – für alle Berufsgruppen und während der gesamten Dauer der Schwangerschaft. Wie bisher hat der Arbeitgeber immer eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen. In dieser Beurteilung sind die Gefährdungen für eine Arbeit nach 20 Uhr gesondert zu prüfen.

Die Arbeit nach 20 Uhr kann aufgrund des verminderten Personalschlüssels und aufgrund von körperlich-geistigen Ermüdungserscheinungen bei der schwangeren oder stillenden Frau mit einem erhöhten Gefährdungspotential verbunden sein. Der menschliche Organismus reagiert während der Nacht sehr sensibel auf Umweltstörungen und auf belastende Formen der Arbeitsorganisation. Dies hat der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigung nach 20 Uhr gesondert zu prüfen. Dabei muss er unverantwortbare Gefährdungen ausschließen und andere Gefährdungen möglichst vermeiden.

Führt die Beschäftigung nach 20 Uhr zu einem unverantwortbaren Gefährdungspotential, gelten die Vorgaben des § 12. Zudem muss die Frau in die Beschäftigung nach 20 Uhr einwilligen (Nummer 1). Alleinarbeit muss ausgeschlossen sein (Nummer 2).

Die bisher auf bestimmte Berufsgruppen und Arbeitgeber abgestellte Regelung erscheint weder zeitgemäß noch zielführend. Stattdessen ist eine Regelung, die auf die freiwillige Entscheidung der schwangeren und stillenden Frau und ein ärztliches Zeugnis der gesundheitlichen Unbedenklichkeit im Einzelfall abstellt, besser geeignet, einerseits gesundheitliche Gefährdungen zu verhindern und andererseits berufliche Nachteile zu vermeiden.

Die Einwilligung der schwangeren oder stillenden Frau ist unionsrechtlich gefordert (vgl. Artikel 7 Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)) und ermöglicht es der schwangeren und stillenden Frau, ihre familiäre und berufliche Situation oder auch Wegezeiten zum Arbeitsplatz in die Entscheidung, ob sie ab 6 Uhr morgens oder bis 22 Uhr arbeiten möchte, miteinzubeziehen. So wird die Autonomie der schwangeren und stillenden Frau gestärkt. Für die

Beschränkung der Ausnahme auf die ersten vier Monate der Schwangerschaft besteht kein Anlass, weil nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen die Nachtarbeit in den ersten vier Monaten der Schwangerschaft nicht weniger gesundheitlich belastend ist als in den Folgemonaten.

Dem Schutzbedürfnis wird daher durch die ärztliche Beurteilung im Einzelfall und die Freiwilligkeit besser und transparenter Rechnung getragen. Darüber hinaus ist ein Verbot der Alleinarbeit vorgesehen, um die schwangere Frau vor Überforderung zu schützen und ihr eine Unterstützung zu geben. Auf die nach der betrieblichen Erfüllung ausgerichteten Ausnahmen im bisherigen § 8 Absatz 3 wird verzichtet, da die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche keine zuverlässigen Rückschlüsse auf die Arbeitsbedingungen zulässt.

Die bisherige Regelung führte aufgrund der Möglichkeit von Anträgen auf Ausnahmegenehmigung einschließlich deren Erteilung zu einem in Teilen vermeidbaren Verwaltungsaufwand für die Aufsichtsbehörden. Die Änderungen führen zu Minderungen des Verwaltungsaufwandes bei den Aufsichtsbehörden; mithin wird ein Beitrag zum Bürokratieabbau geleistet.

Zwischen 22 Uhr und 6 Uhr darf eine schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigt werden. Dies dient zum einen der Sicherstellung der grundsätzlichen Nachtruhe, die insbesondere für schwangere Frauen ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitsschutzes darstellt. Ab 22 Uhr ist von einem erhöhten abstrakten Gefährdungspotential auszugehen. So kann es beispielsweise im Rahmen einer Nachtschicht zu einem erhöhten schädlichen Konzentrationsabfall und Überforderung kommen, bei dem die schwangere oder stillende Frau einer besonderen Gefährdung ausgesetzt ist. Zum anderen ist diese Beschränkung ordnungspolitisch erforderlich, um den Druck auf schwangere und stillende Frauen zu nehmen, zwischen 22 Uhr und 6 Uhr zu arbeiten. Darüber hinaus ist ein Verbot der Alleinarbeit vorgesehen, um die schwangere Frau vor Überforderung zu schützen und ihr eine Unterstützung zu geben.

Eine Beschäftigung oder Tätigkeit nach 22 Uhr ist in besonders begründeten Einzelfällen nur mit einer Ausnahmegenehmigung der Aufsichtsbehörde nach § 26 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 möglich. Bei der Erteilung einer solchen Ausnahmegenehmigung sind neben den allgemeinen Voraussetzungen des § 4 Absatz 2 Satz 2 die insbesondere persönliche Situation der schwangeren oder stillenden Frau und die Bedeutung der Tätigkeit nach 22 Uhr maßgeblich.

Zu Satz 3

Satz 3 führt die Möglichkeit eines Widerrufs der Bereitschaft zur Nachtarbeit für die schwangere oder stillende Frau ein, wie er auch bei der vorgeburtlichen Mutterschutzfrist nach dem bisherigen § 3 Absatz 2 schon immer bestand. Die Beschäftigungsverbote schützen Mutter und Kind vor Überforderung und Überbeanspruchung sowie vor Gefährdungen am Arbeitsplatz. Das Widerrufsrecht stellt sicher, dass dieser Schutz auch gewährleistet wird. Die Regelung stellt zudem klar, dass der Widerruf nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen kann.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

In Absatz 3 wird geregelt, dass eine Ausbildungsstelle eine schwangere oder stillende Frau im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen darf. Die Regelung des Absatzes 3 dient dem Gesundheitsschutz. Nachtarbeit ist mit besonderen Anstrengungen verbunden. Durch die Regelung des Absatzes 3 Satz 1 sollen Frauen in der Ausbildung und im Studium vor daraus entstehenden Gefahren geschützt werden.

Nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 gilt die Regelung nur für Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt. Bibliotheksbesuche oder Ähnliches werden daher nicht von der Regelung erfasst.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 hat eine Ausbildungsstelle die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen nach 20 Uhr bis 22 Uhr zuzulassen, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt (Nummer 1), die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist (Nummer 2) und Alleinarbeit für die schwangere Frau ausgeschlossen ist (Nummer 3). Wie in § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 umfasst der Begriff der Ausbildungsveranstaltung auch Prüfungen.

Zu Nummer 1

Die Einwilligung ermöglicht es der schwangeren und stillenden Frau, ihre familiäre und berufliche Situation oder auch Wegezeiten zur Ausbildungsstelle in die Entscheidung über die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr, miteinzubeziehen. Auf diese Weise wird die Autonomie der schwangeren und stillenden Frau gestärkt.

Zu Nummer 2

Darüber hinaus muss die Veranstaltung für die Ausbildung zu dieser Zeit erforderlich sein.

Zu Nummer 3

Zudem ist ein Verbot der Alleinarbeit vorgesehen, um sicherzustellen, dass für die schwangere Frau nötigenfalls Unterstützung verfügbar ist. Dies soll beispielsweise verhindern, dass sie sich ohne die Unterstützung einer Kollegin oder eines Kollegen zu Maßnahmen veranlasst sehen könnte, die sie oder ihr Kind gefährden könnten.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 muss der Arbeitgeber der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren. Danach finden etwaige Ausnahmen nach § 5 Absatz 2 und 3 ArbZG keine Anwendung bei schwangeren und stillenden Frauen.

Zu § 5 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt in Satz 1 das grundsätzliche Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit von schwangeren und stillenden Frauen. In Satz 2 sind Ausnahmen des Sonn- und Feiertagsarbeitsverbots zugelassen. Im Verhältnis zu anderen Arbeitsschutzvorschriften, insbesondere zum Jugendarbeitsschutzgesetz gilt jeweils die Vorschrift mit dem strengeren Schutzniveau.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 dürfen schwangere und stillende Beschäftigte grundsätzlich nicht an Sonn- oder Feiertagen beschäftigt werden. Satz 1 übernimmt insoweit mit redaktionellen Anpassungen den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 1.

Zu Satz 2

Satz 2 lässt – anders als der bisherige § 8 Absatz 4 – für alle schwangeren und stillenden Frauen unabhängig von ihrer Berufsgruppenzugehörigkeit Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu.

Auch bei den Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit erscheint das bisherige Abstellen auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Berufsgruppen weder als zeitgemäß noch als zielführend. Es sind keine mutterschutzbezogenen Gefährdungen der Sonn- und Feiertagsarbeit ersichtlich, wenn die Bestimmungen des ArbZG eingehalten werden und außerdem sichergestellt ist, dass den schwangeren und stillenden Frauen in jeder Woche einmal ein Ersatzruhetag im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt (vgl. Nummer 3) wird. Daher ist ein Abstellen auf die Bereitschaft der Betroffenen zur Sonn- und Feiertagsarbeit sachgerechter und gewährleistet einen ausreichenden Schutz.

Schülerinnen und Studentinnen fallen nicht unter den persönlichen Anwendungsbereich des ArbZG. Für sie gelten die Regelungen des ArbZG daher entsprechend. Wenn eine Praktikantin z. B. ein Praktikum im Rettungsdienst macht, darf sie während der Schwangerschaft unter den gleichen Voraussetzungen wie sonstige schwangere Frauen eingesetzt werden.

Die bisherige Regelung führte aufgrund der Möglichkeit von Anträgen auf Ausnahmegenehmigung einschließlich deren Erteilung zu einem in Teilen vermeidbaren Verwaltungsaufwand für die Aufsichtsbehörden. Die Änderungen führen zu Minderungen des Verwaltungsaufwandes bei den Aufsichtsbehörden; mithin wird ein Beitrag zum Bürokratieabbau geleistet. Darüber hinaus ist ein Verbot der Alleinarbeit vorgesehen, um die schwangere Frau vor Überforderung zu schützen und ihr nötigenfalls eine erforderliche Unterstützung zu geben.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 muss sich die schwangere oder stillende Frau ausdrücklich zu der Arbeit an Sonn- und Feiertagen bereiterklären. Damit soll ihr die Möglichkeit gegeben werden, für sie im besonderen Maße erforderliche Ruhephasen mitbestimmen zu können. Dies dient der Prävention, da so auch im Vorfeld von gesundheitlich manifesten Beeinträchtigungen die schwangere oder stillende Frau für sich und ihr Kind eine regelmäßige Regenerationsphase am Wochenende sicherstellen kann.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 darf eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen arbeiten, wenn eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des ArbZG zugelassen ist. Die Regelung nimmt damit anders als die bisherige Regelung des § 8 Absatz 4 keine branchenspezifischen Beschränkungen der Zulässigkeit der Arbeit an Sonn- und Feiertagen vor, sondern greift insoweit auf die Zulässigkeitsbeschränkungen der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach dem ArbZG zurück. Es lässt sich nicht wissenschaftlich belegen, dass die Arbeit an Sonn- und Feiertagen für Schwangere und Stillende gesundheitlich belastender ist als die Arbeit an Werktagen. Die vom Gesetz beabsichtigte Akzeptanz würde nicht erzielt, wenn Regelungen, die Schwangere oder Stillende begünstigen, nicht gesundheitlich begründet sind und von den Kolleginnen daher als insoweit nicht nachvollziehbare Vergünstigungen für Schwangere und Stillende empfunden werden würden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass einige schwangere und stillende Frauen die Arbeit an Sonn- und Feiertagen möglicherweise als angenehmer empfinden.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 ist es eine weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Arbeit an Sonn- und Feiertagen, dass der schwangeren oder stillenden Frau in jeder Woche einmal ein Ersatzruhetag im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird. Danach finden etwaige Ausnahmen nach § 5 Absatz 2 und 3 ArbZG keine Anwendung bei schwangeren und stillenden Frauen.

Zu Nummer 4

Nummer 4 stellt zudem im Hinblick auf die Arbeit an Sonn- und Feiertagen klar, dass für schwangere Frauen die Alleinarbeit ausgeschlossen sein muss.

Zu Satz 3

Satz 3 führt aus den gleichen Gründen wie beim Verbot der Nachtarbeit die Möglichkeit eines Widerrufs der Bereitschaft zur Sonn- und Feiertagsarbeit für die schwangere oder stillende Frau ein. Die Regelung stellt klar, dass der Widerruf nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen kann.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

In Absatz 2 wird geregelt, dass eine Ausbildungsstelle eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 grundsätzlich nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen darf.

Satz 2

Satz 2 lässt für schwangere und stillende Schülerinnen und Studentinnen Ausnahmen vom grundsätzlichen Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit zu, wenn sich die Frau ausdrücklich bereit erklärt (Nummer 1), die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist (Nummer 2), die Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird (Nummer 3) und wenn Alleinarbeit der schwangeren Frau ausgeschlossen ist (Nummer 4).

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 muss sich die schwangere oder stillende Frau ausdrücklich bereit erklären, wenn sie im Rahmen von Ausbildungsveranstaltungen tätig werden will. Damit soll ihr die Möglichkeit gegeben werden, für sie im

besonderen Maße erforderliche Ruhepausen mitbestimmen zu können. Dies dient der Prävention, da so auch im Vorfeld von gesundheitlich manifesten Beeinträchtigungen die schwangere oder stillende Frau für sich und ihr Kind eine regelmäßige Regenerationsphase am Wochenende sicherstellen kann.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 muss eine Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen erforderlich sein.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 ist es eine weitere Voraussetzung für die Zulässigkeit der Arbeit an Sonn- und Feiertagen, dass der schwangeren oder stillenden Frau in jeder Woche einmal ein Ersatzruhetag im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

Zu Nummer 4

Nummer 4 stellt zudem im Hinblick auf die Arbeit an Sonn- und Feiertagen klar, dass für schwangere Frauen die Alleinarbeit ausgeschlossen sein muss.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt auch für Schülerinnen und Studentinnen die Möglichkeit des Widerrufs der Bereitschaft zur Sonn- und Feiertagsarbeit. Die Regelung stellt klar, dass der Widerruf nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen kann.

Zu § 6 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 16 Satz 1 und 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Der Regelungsgehalt des bisherigen § 16 Satz 3 MuSchG zum Entgelt während der Freistellung findet sich nunmehr in § 22. Die Zeit der Freistellung umfasst nicht nur die Zeit für die Untersuchungen, sondern z. B. auch Wegezeiten der Frau. In den Anwendungsbereich des Absatz 1 sind auch die Frauen nach der Entbindung einbezogen, die nach der Geburt nicht stillen. Die Freistellung umfasst alle Untersuchungen, ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe, auf die die Frau nach § 24d SGB V während der Schwangerschaft, bei und nach der Entbindung Anspruch hat.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 1 Satz 1 MuSchG, schränkt die Freistellung zum Stillen jedoch auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ein.

Die Festlegung einer zeitlichen Obergrenze für die bezahlte Freistellung für Stillzeiten ist im Rahmen dieser Vorschrift klarstellend erforderlich, damit ein Interessenausgleich zwischen den Belangen des Arbeitgebers und den Belangen der Frau sichergestellt ist.

Die Vorschrift gibt stillenden Müttern, die nach der Entbindung in das Erwerbsleben zurückkehren, für die Zeit des Stillens einen bezahlten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gegenüber dem Arbeitgeber. Damit wird die Ernährung des Säuglings mit Muttermilch gefördert. Das beruht insbesondere darauf, dass das Stillen eines Säuglings in der Regel jeder anderen Ernährungsweise aus gesundheitlichen Gründen vorzuziehen ist, da die Milch der Mutter aus ernährungsphysiologischer Sicht und immunologischer Sicht nach heutigen Erkenntnissen in der Regel die beste Ernährung für den Säugling ist. Das Stillen liegt darüber hinaus auch im gesundheitlichen Interesse der Mutter. Die Vorteile des Stillens nehmen allerdings mit zunehmendem Lebensalter des Kindes ab. Spätestens wenn das Kind 12 Monate alt ist, ist das Stillen des Kindes weder aus ernährungsphysiologischer Sicht noch immunologischer Sicht notwendig. Damit wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein längeres Stillen im Einzelfall möglicherweise empfehlenswert ist.

Sinn und Zweck der Vorschrift ist ein Interessenausgleich zwischen dem Anspruch des Arbeitgebers an der Arbeitsleistung der bei ihm beschäftigten Mutter einerseits und dem allgemeinen Interesse der Bewahrung von Mut-

ter und Kind vor Gefahren für Gesundheit und Kindesentwicklung, die mit dem Arbeitseinsatz der Mutter verbunden sind, andererseits. Dieser Interessenausgleich erfordert, den Arbeitgeber über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus mit den Kosten und Schwierigkeiten betrieblicher und organisatorischer Art, die mit der Stillzeitgewährung verbunden sein können, nicht mehr zu belasten.

Zu den Sätzen 2 und 3

Die Sätze 2 und 3 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 1 Satz 2 und 3 MuSchG unverändert. Die Arbeitszeit richtet sich nach dem ArbZG. Danach ist die Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen. Bei einer Arbeitszeit von 8 Stunden mit einer halben Stunde Pause sind daher zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde Stillzeit zu gewähren. Die Stillpausen sind zusätzlich zu den vorgesehenen Pausen zu gewähren (vgl. auch § 22 Absatz 1 Satz 2).

Zu § 7 Beschränkung von Heimarbeit

§ 7 regelt die mutterschutzrechtliche Beschränkung von Heimarbeit. Die Regelungen des Jugendarbeitsschutzes bleiben – wie bisher – unberührt.

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 1 MuSchG hinsichtlich der Beschränkung von Heimarbeit für schwangere Frauen und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 1 MuSchG hinsichtlich der Beschränkung von Heimarbeit für stillende Frauen und ist redaktionell überarbeitet.

Die zulässige Tagesarbeitszeit wurde von 7¼ auf 7 Stunden herabgesetzt, um eine Regelungskohärenz mit § 6 herzustellen: Nach § 6 beträgt die Pause für eine Stillzeit bei einer Arbeit von bis zu acht Stunden pro Tag 60 Minuten (entweder zweimal 30 Minuten oder einmal 60 Minuten). Bei einer Stillpause von 60 Minuten ergibt sich damit eine Tagesarbeitszeit von 7 Stunden. Nach der im bisherigen § 8 Absatz 5 MuSchG festgelegten Tagesarbeitszeit von 7¼ Stunden verringert sich damit die Stillpause entgegen § 6 Absatz 2 auf 45 Minuten. Dieses gesetzgeberische Redaktionsversehen wird nunmehr beseitigt.

In Bezug auf beide Absätze des § 7 gilt, dass die Vorschriften des JArbSchG unberührt bleiben.

Zu § 8 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

§ 8 enthält die für den betrieblichen Gesundheitsschutz grundlegenden Regelungen. Absatz 1 beschreibt die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die in den Absätzen 2 bis 4 konkretisiert werden. Absatz 5 gibt besondere Vorgaben für die Delegation, Absatz 6 gibt Vorgaben für die Kostentragung.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die grundlegenden Zielsetzungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Satz 1 regelt die Pflichten des Arbeitgebers zur Vermeidung von gesundheitlichen Gefährdungen der schwangeren und stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind, und die ihres Kindes. Satz 2 verpflichtet den Arbeitgeber zur Ermöglichung einer verantwortbaren Beschäftigung auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Satz 3 regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, Nachteile der betreffenden Frau möglichst zu vermeiden.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres (ungeborenen) Kindes zu treffen. Satz 1 nennt damit die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und übernimmt, redaktionell überarbeitet, den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 1 MuSchG. Zusätzlich zu den Regelungen im Arbeitsschutz regelt er die grundsätzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die besonderen Belange von schwangeren und stillenden Frauen sowie ihres (ungeborenen) Kindes.

Satz 1 verpflichtet den Arbeitgeber dazu, alle erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen zu treffen. Der Begriff der erforderlichen Maßnahmen erfasst dabei insbesondere auch die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 und die Umsetzung der dabei ermittelten Schutzmaßnahmen nach den Vorgaben der §§ 10 und 11 in der Rangfolge des § 12. Es wird klargestellt, dass auch beim Mutterschutz nicht allein die physische, sondern auch die psychische Gesundheit zu schützen ist. Die Erweiterung des Schutzbereichs auf das ungeborene bzw. das zu stillende Kind ist ebenfalls lediglich eine Klarstellung im Wortlaut.

Auf die Aufzählung ausgewählter Gesichtspunkte der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, wie sie im bisherigen § 2 Absatz 1 MuSchG vorgenommen wird, wird verzichtet. Arbeitsbedingungen sind insbesondere alle organisatorischen, technischen und witterungsbedingten Einflüsse, einschließlich ihrer physikalischen, chemischen und biologischen Faktoren, die bei Tätigkeiten auf die Frauen einwirken. Bei der Gestaltung der organisatorischen Einflüsse sind insbesondere auch die Vorgaben des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes im ersten Unterabschnitt zu berücksichtigen. So kann es beispielsweise erforderlich sein, schwangeren Frauen anstelle von Nachtschichten eine Arbeit in Tagschichten anzubieten (vgl. auch Artikel 7 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG)).

Wie bisher sind auch die neustrukturierten Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes einschließlich der Regelung des Absatzes 1 auf den Schutz von schwangeren oder stillenden Frauen oder ihres (ungeborenen) Kindes ausgerichtet. Nicht stillende Frauen mit einem neugeborenen Kind werden grundsätzlich nicht erfasst, da nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft keine gesundheitlichen Beeinträchtigungen bekannt sind, die unabhängig vom Stillen typischerweise nach dem Wochenbett auftreten und die die Belastbarkeit der Frau noch nach Ablauf der obligatorischen Schutzfrist nach der Entbindung herabsetzen. Damit sind Frauen im Hinblick auf den Regenerationsbedarf in der nachgeburtlichen Rückbildungsphase ausreichend durch die obligatorische, grundsätzlich mindestens achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Absatz 2) geschützt; zusätzliche betriebliche Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers erscheinen insoweit nicht geboten. Soweit im Einzelfall die Auswirkungen der Entbindung noch über die Schutzfrist nach der Entbindung hinaus fortwirken sollten, wird der Schutz der Frau durch die Möglichkeit eines ärztlichen Beschäftigungsverbots nach § 15 Absatz 2 als ausreichend erachtet.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 ist eine Frau auch in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu beschäftigen, soweit es nach dem MuSchG verantwortbar ist. Die Vorschrift konturiert damit die Verpflichtung des Arbeitgebers, alle Maßnahmen zu ergreifen, um eine Frau weiter zu beschäftigen. Für Schülerinnen und Studentinnen bedeutet dies, dass alle Maßnahmen ergriffen werden müssen, um ihnen eine Teilnahme am Studium bzw. am Schulunterricht zu ermöglichen, soweit es unter Beachtung der mutterschutzrechtlichen Vorgaben verantwortbar ist. Der Mutterschutz gewährleistet damit einerseits den Schutz vor gesundheitlichen Gefährdungen während der Schwangerschaft, der Zeit nach der Geburt und der Stillzeit für schwangere Frauen oder für Mütter und ihre Kinder, andererseits stellt er sicher, dass die Frau ihre Beschäftigung fortsetzen kann, soweit dies nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls nach der Umsetzung entsprechender Schutzmaßnahmen verantwortbar ist.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 sollen Nachteile aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung und Stillzeit vermieden werden. Diesem Ziel dienen z. B. die Regelungen der Abschnitte 3 und 4 zur Kündigung oder zum Leistungsrecht. Möglicher Diskriminierung muss gegebenenfalls in Planung und Organisation der Arbeitsabläufe entgegengewirkt werden.

Zu Absatz 2 (Gefährdungsbegriff)

Absatz 2 konkretisiert in Satz 1 die Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und führt den Begriff der Gefährdung ein. Satz 2 bestimmt den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung. Satz 3 bestimmt Voraussetzungen, unter denen eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen gilt.

In Absatz 2 wird die Gefährdung als zentraler Begriff im betrieblichen Gesundheitsschutz des Mutterschutzrechts eingeführt. Der Begriff der „Gefährdung“ bezeichnet – im Unterschied zum Rechtsbegriff der „Gefahr“ – die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit (BAG, Urteil vom 12. August 2008, 9 AZR 1117/06, NZA 2009,

102, 105; Bundestagsdrucksache 13/3540, S. 16 zu § 4 Nummer 1 ArbSchG). Dieser aus dem Arbeitsschutz bekannte Gefährdungsbegriff gilt grundsätzlich auch im Mutterschutzrecht. Entsprechend muss der Arbeitgeber beispielsweise im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 prüfen, welche Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes in diesem Sinne vorliegen. Unter Berücksichtigung der mutterschutzrechtlichen Zielsetzung und in systematischer Zusammenschau mit den arbeitsschutzrechtlichen Regelungen setzt die „Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes" Folgendes voraus:

1. Zunächst muss die Möglichkeit bestehen, dass die festgestellten Schadfaktoren die schwangere oder stillende Frau bzw. das ungeborene oder zu stillende Kind gesundheitlich beeinträchtigen. Bei der Prüfung einer Gefährdung sind damit auch Schadfaktoren zu berücksichtigen, die nur möglicherweise eine gesundheitliche Beeinträchtigung herbeiführen können oder denen die Frau nur möglicherweise ausgesetzt ist oder mit denen sie in Kontakt kommt (vgl. § 10 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1). Zudem können nach den Maßgaben des Gesetzes grundsätzlich auch Arbeitsbedingungen, die nach dem Stand der Wissenschaft lediglich im Verdacht stehen, gesundheitliche Beeinträchtigungen hervorzurufen, eine Gefährdung darstellen (wie etwa Verdachtsstoffe im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2).

2. Des Weiteren setzt der Begriff der Gefährdung einen hinreichenden Bezug zur ausgeübten Tätigkeit und zu den mit ihr verbundenen Arbeitsbedingungen voraus. Dieser Bezug muss nicht notwendigerweise im Sinne einer Kausalität begründet sein. Vielmehr genügt es, dass eine im Vergleich zu Frauen, die den betreffenden Arbeitsbedingungen nicht ausgesetzt sind, signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung eintritt (z. B. bei einer Lärmbelastung am Arbeitsplatz). Der erforderliche Bezug zur Beschäftigung ist nicht gegeben, wenn die Gefährdung außerhalb des Arbeitsumfelds in gleicher Weise besteht. Dementsprechend löst beispielsweise die Möglichkeit, dass die Frau an einer Grippe erkrankt, keine mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen aus, soweit die Erkrankungswahrscheinlichkeit am Arbeitsplatz gegenüber der Erkrankungswahrscheinlichkeit außerhalb des Arbeitsumfelds nicht erhöht ist. In diesen Fällen stellt sich die Gefährdung als allgemeines Lebensrisiko dar, deren Vermeidung grundsätzlich außerhalb der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers liegt.

3. Schließlich muss die Gefährdung einen Bezug zur Schwangerschaft oder zur Stillzeit aufweisen. Dieser Bezug ist dann gegeben, wenn die Gesundheit der Frau mutterschutzspezifisch während der Schwangerschaft oder des Stillens oder die Gesundheit des (ungeborenen) Kindes beeinträchtigt werden könnte. Eine wissenschaftlich nachgewiesene Kausalität zwischen den Arbeitsbedingungen und der jeweiligen gesundheitlichen Beeinträchtigung ist dazu nicht erforderlich. Die mutterschutzspezifische gesundheitliche Beeinträchtigung der Frau kann sich aus einer signifikant erhöhten Wahrscheinlichkeit des Eintritts einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei schwangeren oder stillenden Frauen ergeben (z. B. erhöhte Thrombosewahrscheinlichkeit bei langem Stehen infolge der schwangerschaftsbedingt veränderten Blutgerinnung) oder aber auch daraus, dass die etwaige Erkrankung nach Art, Ausmaß und Dauer während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit besonders schwerwiegende Auswirkungen hat (z. B. besonders schwerer Verlauf einer Leberentzündung vom Typ Hepatitis E infolge des veränderten Immunstatus der Frau in der Schwangerschaft). Soweit kein besonderer Bezug gegeben ist (etwa bei der Gefährdung, sich die Hand zu klemmen), bedarf es auch keines besonderen Schutzes durch das Mutterschutzrecht; wie für die übrigen nicht schwangeren Frauen gelten die Vorschriften des ArbSchG.

Anders als im Hinblick auf Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau sind Gefährdungen des (ungeborenen) Kindes vollumfänglich erfasst, da Einwirkungen auf die Gesundheit des (ungeborenen) Kindes im Arbeitsschutzrecht keine Berücksichtigung finden.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes möglichst vermieden werden und unverantwortbare Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes ausgeschlossen werden.

Die Regelung stellt zum einen klar, dass der Grundsatz der Risikominimierung auch im mutterschutzrechtlichen Gesundheitsschutz gilt. Bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen müssen demnach Gefährdungen möglichst vermieden und muss die verbleibende Gefährdung möglichst geringgehalten werden (vgl. § 4 Nummer 1 Arb-

SchG). Dies gilt nach dem Wortlaut auch für verantwortbare Gefährdungen, bei denen die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung beispielweise wegen der Geringfügigkeit des möglichen Gesundheitsschadens als hinnehmbar eingestuft wird.

Zum anderen wird klargestellt, dass unverantwortbare Gefährdungen wirkungsvoll unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 12 ausgeschlossen werden müssen. Mit den Schutzmaßnahmen, zu deren Ergreifung der Arbeitgeber verpflichtet ist, soll ein angemessener Schutz der Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes gewährleistet werden. Dies erfordert den Ausgleich zwischen zwei Erwägungen: Zum einen müssen schwangere und stillende Frauen vor unverantwortbaren Gefährdungen geschützt werden. Zum anderen soll ihnen eine verantwortbare, ihren individuellen Bedürfnissen angepasste Teilhabe am Erwerbsleben ermöglicht werden. Dieser Ausgleich ist zudem auch erforderlich, um die Autonomie der schwangeren und stillenden Frau in angemessener Weise zu gewährleisten und die gesellschaftliche Akzeptanz in die Gebotenheit der mutterschutzrechtlichen Regelungen sicherzustellen. Die Forderung, im Rahmen des Mutterschutzes jegliche Gefährdung auszuschließen, würde die Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen weitgehend ausschließen. Dies würde der Zielsetzung des Mutterschutzes zuwiderlaufen, schwangeren und stillenden Frauen eine verantwortbare Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, die ihren individuellen Bedürfnissen angepasst ist. Zudem würde auf diese Weise versucht werden, im Arbeitsumfeld ein Schutzniveau zu erreichen, dass sich außerhalb des Arbeitsumfelds nicht aufrechterhalten lässt.

Der verantwortungsvolle Umgang mit Gefährdungen in der Schwangerschaft und der Stillzeit erfordert daher die Unterscheidung zwischen hinnehmbaren und nicht hinnehmbaren Gefährdungen der Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes. Diese Unterscheidung muss vom Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 vorgenommen werden.

Unverantwortbare – und damit nicht hinnehmbare – Gefährdungen der Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes sind nach Absatz 2 Satz 1 durch den Arbeitgeber auszuschließen und können möglicherweise auch zu einem Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 (bzw. – im Fall der Heimarbeit – zu einem Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach § 12 Absatz 2) führen. Der Maßstab für den maßgeblichen Gefährdungsschutz ergibt sich vor allem aus den §§ 10 und 11 und den vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 27 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln.

Hinnehmbare Gefährdungen der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes sollen nach Absatz 2 Satz 1 möglichst geringgehalten werden, können jedoch nicht zu einem Beschäftigungsverbot führen, da dies eine unangemessene Einschränkung der Teilhabe der schwangeren und stillenden Frau am Erwerbsleben wäre.

Zu Satz 2

In Satz 2 wird für das Mutterschutzrecht der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung näher bestimmt. Der Begriff beschreibt die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber Gefährdungen zum Schutz der Mutter oder ihres Kindes auszuschließen hat. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Hinnehmbare Gefährdungen müssen hingegen nicht ausgeschlossen werden, da sie nicht mit einer hinreichenden Wahrscheinlichkeit eintreten oder selbst bei ihrem Eintritt weder für die Frau noch für ihr (ungeborenes) Kind eine nennenswerte gesundheitliche Beeinträchtigung darstellen. Für sie gilt aber das Gebot der Risikominimierung nach Satz 1, 1. Alternative.

Der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung stellt eine qualifizierte Form der Gefährdung dar. Der Gefährdungsbegriff ist jedoch ungeeignet, um die Schwelle zu beschreiben, ab deren Erreichen Gefährdungen auszuschließen sind. Denn wenn der Arbeitgeber jede mögliche gesundheitliche Beeinträchtigung in der Schwangerschaft und in der Stillzeit ausschließen müsste, würde dies dazu führen, dass eine Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben nahezu unmöglich wäre. Daher wird der mutterschutzrechtliche Begriff der unverantwortbaren Gefährdung eingeführt, durch den ein angemessener Mutterschutz sichergestellt und eine verantwortbare Teilhabe von schwangeren und stillenden Frauen am Erwerbsleben ermöglicht werden soll.

Zur Beurteilung, ob die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist, ist entsprechend der ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 27. Mai 1993, 5 C 42/89, NJW 1994, 401) zu differenzieren: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Schaden eintritt, muss umso größer sein, je geringer der möglicherweise eintretende Schaden ist, und sie ist umso kleiner, je schwerer der etwaige Schaden wiegt. Wegen des hohen Ranges des vom Mutterschutz verfolgten Schutzziels der gesundheitlichen Unversehrtheit der Frau und ihres (ungeborenen) Kindes sind die Anforderungen an die Wahrscheinlichkeit grundsätzlich gering.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt, unter welchen Voraussetzungen eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen gilt (vgl. auch den bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 3 MuSchArbV). Demnach gilt eine unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn Vorgaben eingehalten werden, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes nicht beeinträchtigt wird. Gesundheitsgefährdungen, die nicht nach den Maßstäben praktischer Vernunft ausgeschlossen sind, sondern nach diesen Maßstäben durchaus möglich, wenn auch nur gering wahrscheinlich bleiben, unterfallen demnach nicht dem Bereich des zu vernachlässigenden Restrisikos (vgl. BVerwG, Urteil vom 27. Mai 1993, 5 C 42/89, NJW 1994, 401).

Im Bereich des mutterschutzrechtlichen Gefahrstoffrechts ist eine unverantwortbare Gefährdung einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes beispielsweise dann ausgeschlossen, wenn sichergestellt ist, dass Grenzwerte (im Gefahrstoffrecht sind als arbeitsplatzbezogene Vorgaben der jeweilige Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) und der biologische Grenzwert (BGW) zu berücksichtigen) eingehalten sind, die hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wurden, zudem eine Gefährdung durch Hautresorption auszuschließen ist und die Arbeitsschutzmaßnahmen dem Stand der Technik entsprechen. In derartigen Fällen ist die Beschäftigung auch einer schwangeren oder stillenden Frau zu ermöglichen.

Zu Absatz 3

Die Regelung fasst die bisher in § 2 Absatz 2 und 3 MuSchG geregelten Tatbestände zusammen.

Zu Satz 1

Wie bisher sind – ergänzend zu den allgemein vorgeschriebenen Pausen – je nach Art des Arbeitsplatzes durch kurze Arbeitsunterbrechungen Entlastungsmöglichkeiten von belastenden Arbeitssituationen, auch während des Arbeitsprozesses, zu ermöglichen, z. B. Änderung der vorgeschriebenen Körperhaltung und Toilettengänge. Die Erforderlichkeit richtet sich nach den individuellen Bedürfnissen der schwangeren oder stillenden Frauen. Wie bereits nach bisheriger Rechtslage darf der schwangeren oder stillenden Frau durch die Arbeitsunterbrechungen kein Entgeltausfall entstehen (vgl. auch entsprechend § 22 im Hinblick auf Freistellungen für Untersuchungen und zum Stillen) und die Arbeitsunterbrechungen dürfen nicht auf die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen angerechnet werden.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen können muss. Die Regelung entspricht damit inhaltlich § 6 Absatz 3 Satz 4 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Zu Absatz 4

Absatz 4 trifft Vorgaben zu den Anforderungen, die an die Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt zu stellen sind.

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 MuSchArbV und stellt in Übereinstimmung mit unionsrechtlichen Vorgaben klar, dass die Maßnahmen im Bereich des Mutterschutzes – genauso wie die Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes (vgl. § 4 Nummer 3 ArbSchG) – dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen müssen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 ist bei Beachtung der vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 27 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse davon auszugehen, dass die im Gesetz gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Damit wird die sogenannte Vermutungswirkung, die im Arbeitsschutz für Technische bzw. Arbeitsmedizinische Regeln besteht und die sich bewährt hat, für die Regelungen des Ausschusses für Mutterschutz übernommen. Diese Regelung entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht nach Satz 1 auf aktuelle Erfordernisse reagieren zu müssen.

Zu Absatz 5

Der Regelungsgehalt des Absatzes 5 entspricht dem bisherigen § 1 Absatz 3 MuSchArbV. Die Regelung stellt klar, dass der Arbeitgeber nicht notwendigerweise selbst die erforderlichen Kenntnisse hinsichtlich des betrieblichen Gesundheitsschutzes für schwangere und stillende Frauen haben muss, sondern auch durch die Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person sicherstellen kann, dass die mutterschutzrechtlichen Vorgaben fachgerecht durchgeführt werden. Im Falle der Beauftragung einer fachkundigen Person bleibt der Arbeitgeber verantwortlich für die Aufsicht und Kontrolle und hat dafür zu sorgen, dass die übertragenen unternehmerischen Pflichten auch tatsächlich umgesetzt werden. Gegebenenfalls sind zusätzliche bereichsspezifische Anforderungen, etwa in § 4 Absatz 1 BioStoffV, ergänzend zu beachten.

Zu Absatz 6

Absatz 6 trifft Vorgaben zur Kostentragung.

Zu Satz 1

Mit Satz 1 wird der im Arbeitsschutzrecht generell geltende Grundsatz, dass der Arbeitgeber sämtliche Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen nicht den Frauen auferlegen darf (§ 3 Absatz 3 ArbSchG), klarstellend in das MuSchG aufgenommen. Die Regelung gilt im Unterschied zu den Regelungen in den Absätzen 4 und 5 für das gesamte MuSchG.

Zu Satz 2

Satz 2 entspricht dem bisherigen § 5 Absatz 3 MuSchG und regelt die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für Zeugnisse und Bescheinigungen, die auf sein Verlangen vorzulegen sind. Die Regelung gilt nur für vom Arbeitgeber veranlasste Zeugnisse und Bescheinigungen, wie etwa die Bescheinigungen nach § 14 Absatz 2.

Zu § 9 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

Die Vorschrift, die dem bisherigen § 1 MuSchArbV nachgebildet ist, dient dem Zweck sicherzustellen, dass für jede Tätigkeit, bei der werdende oder stillende Mütter oder ihr Kind gefährdet werden können, rechtzeitig die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen werden. Sie regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers zur mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und korrespondiert mit § 5 ArbSchG, der die arbeitsschutzrechtliche Beurteilung der Arbeitsbedingungen regelt (vgl. auch § 4 Nummer 6 ArbSchG). Die Verknüpfung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung mit der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG verdeutlicht besser als das bisherige Recht den Zusammenhang zwischen dem Arbeitsschutzgesetz und den Vorschriften zum Mutterschutz. Die Verknüpfung gewährleistet zugleich, dass unnötige Belastungen für die Arbeitgeber vermieden werden. § 9 unterscheidet zwei Arten der Beurteilung der Arbeitsbedingungen: Die generelle Gefährdungsbeurteilung nebst Ermittlung des (grundsätzlichen) Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 (generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen) und die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung nebst Festlegung der Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 (konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen). Absatz 3 regelt das betriebliche Beschäftigungsverbot für den Fall, dass die Vorgaben des Absatzes 1 oder 2 nicht eingehalten werden.

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt unter der Zielsetzung eines präventiven Mutterschutzes Zeitpunkt und Umfang der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Sie setzt sich aus der Gefährdungsbeurteilung nach Satz 1 Nummer 1 und der Bestimmung der Schutzmaßnahmen nach Satz 2 Nummer 2 zusammen.

Zu Satz 1

Satz 1 stellt klar, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG ermitteln muss, welche Tätigkeiten nach Art, Ausmaß und Dauer mutterschutzsensibel sind und deshalb besondere Maßnahmen zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen und ihrer Kinder erfordern. Arbeitgeber haben vorab Art, Ausmaß und Dauer der potenziellen Gefährdung auch für schwangere und stillende Frauen nach Nummer 1 generell zu beurteilen und den Bedarf an Schutzmaßnahmen in einer ersten Einstufung nach Nummer 2 zu ermitteln. Die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss grundsätzlich auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung keine weiblichen Beschäftigten hat.

Dieses Vorgehen ist zum einen aus Gründen des Diskriminierungsschutzes erforderlich, weil Arbeitsplätze geschlechtsunabhängig zu vergeben sind und deshalb jeder Arbeitsplatz auch für eine Frau in Betracht kommt. Die Ermittlung, bei welchen Tätigkeiten zusätzlich zu den Anforderungen nach dem Arbeitsschutzgesetz besondere Gefährdungen für schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder bestehen und die Einordnung in drei Gefährdungsklassen, sollen frühzeitig Transparenz über mutterschutzsensible Tätigkeiten im Betrieb schaffen. Bei der Ermittlung dieser Tätigkeiten muss sich der Arbeitgeber an den Vorgaben des MuSchG orientieren. So enthalten z. B. die §§ 4 und 5 das Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und die §§ 10 und 11 enthalten Kataloge unzulässiger Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen. Die ergänzende mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung und die grundsätzliche Ermittlung des Bedarfs an Schutzmaßnahmen im Rahmen der arbeitsschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG soll sicherstellen, dass sich der Arbeitgeber frühzeitig mit Fragen des Mutterschutzes bei der Organisation der Arbeit auseinandersetzt und gegebenenfalls auch in einen Austausch mit den Aufsichtsbehörden treten kann, die ihn bei der Erfüllung der mutterschutzrechtlichen Pflichten beraten (vgl. § 26 Absatz 4).

Zudem ist die frühzeitige Erstellung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Grundvoraussetzung dafür, dass der Arbeitgeber im Vorfeld einer möglichen Schwangerschaftsmeldung die Belegschaft über mutterschutzbezogene Gefährdungen informieren kann. Insbesondere auch die frühzeitige Kommunikation des Bedarfs an Schutzmaßnahmen im Fall einer Schwangerschaft der Beschäftigten trägt dem mutterschutzrechtlichen Präventionsgedanken Rechnung, insbesondere auch im ersten Trimenon der Schwangerschaft. Frauen kennen dann bereits die Risiken, auch wenn sie noch nicht ihre Schwangerschaft gemeldet haben, bzw. möglicherweise auch noch gar nicht sichere Kenntnis von ihrer eigenen Schwangerschaft haben.

Des Weiteren soll sichergestellt werden, dass zu dem Zeitpunkt, zu dem eine Frau ihre Schwangerschaft oder den Umstand, dass sie ihr Kind stillt, mitteilt, bereits eine Gefährdungsbeurteilung vorliegt und eine erste Auseinandersetzung mit der Frage möglicher Schutzmaßnahmen vorgenommen wurde. Dies vermindert den Bearbeitungsaufwand bei Mitteilung einer Schwangerschaft und macht es wahrscheinlicher, dass die nach § 8 Absatz 1 Satz 2 angestrebte Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft und nach der Entbindung möglichst lückenlos gelingt. Eine erstmalige Gefährdungsbeurteilung erst bei Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit wäre zu spät, da dies die Umsetzung von mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen verzögern würde. Dies würde auch der Zielsetzung des § 8 Absatz 1 Satz 2 zuwiderlaufen, da eine Weiterbeschäftigung der Frau nach der Mitteilung ihrer Schwangerschaft ohne eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen gesundheitsschutzrechtlich unverantwortbar und damit unzulässig wäre (vgl. § 9 Absatz 3).

Die frühzeitige Erstellung der mutterschutzrechtlichen Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist zudem Voraussetzung für eine effektive Aufsichtstätigkeit der Aufsichtsbehörden nach § 26. Die Erstellung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung erst zum Zeitpunkt der Schwangerschaftsmeldung würde hingegen einer wirkungsvollen Beratungs- und Aufsichtstätigkeit der Aufsichtsbehörden im Vorfeld von Schwangerschaftsfällen zuwiderlaufen.

Diese Verpflichtung ist bereits im geltenden Recht (§ 1 Absatz 1, § 3 und § 4 Absatz 2 MuSchArbV) vorgesehen. Bei der Erstellung der generellen (anlassunabhängigen) Gefährdungsbeurteilung nach Nummer 1 kann folgende Kategorisierung vorgenommen werden:

– Soweit die Tätigkeiten an einem bestimmten Arbeitsplatz keine besonderen mutterschutzbezogenen Gefährdungen aufweisen, ist nach § 13 Absatz 1 Satz 2 für die Dokumentation die entsprechende Feststellung unter Bezugnahme auf die bereits vorliegende arbeitsschutzrechtliche Dokumentation ausreichend (grundsätzliche mutterschutzrechtliche Verantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, vgl. auch die Einstufung des Schutzmaßnahmenbedarfs nach Nummer 2 Buchstabe a).

- Soweit die Prüfung ergibt, dass eine der Gefährdungen, die mit einer bestimmten Tätigkeit oder mit allen Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz verbunden ist, für eine schwangere oder stillende Frau unverantwortbar ist und nicht durch Schutzmaßnahmen nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden kann, genügt für die Dokumentation die Begründung des insoweit bestehenden Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach § 12 Absatz 1 Nummer 2 oder 3, ohne dass es einer Prüfung und Darstellung der übrigen Gefährdungen bedarf (mutterschutzrechtliche Unverantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, vgl. auch die Einstufung des Schutzmaßnahmenbedarfs nach Nummer 2 Buchstabe c).
- Für die übrigen Tätigkeiten dient die generelle mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung dazu, die Grundlage dafür zu schaffen, bei einer Schwangerschafts- oder Stillmeldung nach § 14 Absatz 1 möglichst ohne Unterbrechung eine verantwortbare Fortführung der Tätigkeiten der schwangeren oder stillenden Frau zu ermöglichen (bedingte mutterschutzrechtliche Verantwortbarkeit der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, vgl. auch die Einstufung des Schutzmaßnahmenbedarfs nach Nummer 2 Buchstabe b).

Zu Nummer 1

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach Nummer 1 muss der Arbeitgeber umfassend die Arbeitsbedingungen und die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer beurteilen, denen die schwangere oder stillende Frau oder ihr (ungeborenes) Kind ausgesetzt ist oder sein kann. Von dieser Gefährdungsbeurteilung werden auch Expositionen gegenüber fortpflanzungsgefährdenden, d. h. fruchtschädigenden und/oder fruchtbarkeitsgefährdenden Gefahr- oder Biostoffen erfasst. Da eine Gefährdung des ungeborenen oder gestillten Kindes ohne gleichzeitige Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau möglich ist, kann sich die Beurteilung nicht nur auf die Gefährdung der Frau beschränken, sondern muss sich auch auf mögliche Gefährdungen des (ungeborenen) Kindes beziehen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen zum einen die unverantwortbaren Gefährdungen ermittelt werden, die nach § 8 Absatz 2 Satz 1 gegebenenfalls auch durch ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 auszuschließen sind. Zum anderen müssen auch mutterschutzbezogene Gefährdungen, die keine unverantwortbaren Gefährdungen im Sinne des MuSchG darstellen, ermittelt werden, da auch hinnehmbare Gefährdungen nach § 8 Absatz 2 Satz 1 möglichst zu vermeiden sind (Grundsatz der Risikominimierung).

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 im Rahmen einer ersten Prüfung des Schutzmaßnahmenbedarfs zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich

- keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden (Buchstabe a),
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird (Buchstabe b) oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird (Buchstabe c).

Diese Vorgehensweise ermöglicht es insbesondere einer schwangeren Frau, die Gefährdungen für sich und ihr ungeborenes Kind auch noch vor der Meldung ihrer Schwangerschaft bei ihrem Arbeitgeber einschätzen zu können. Soweit nach der Prüfung nach Nummer 2 keine Schutzmaßnahmen erforderlich sind, kann sie grundsätzlich davon ausgehen, dass eine Fortführung der Beschäftigung an diesem Arbeitsplatz unbedenklich ist.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt klar, dass wie nach § 5 Absatz 2 Satz 2 ArbSchG der Arbeitgeber bei gleichartigen Arbeitsbedingungen eine Beurteilung nur einmal vornehmen muss, weil in diesem Fall die Vermutung eines vergleichbaren Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung berechtigt ist. Auch die Heranziehung von Standardbeurteilungen für typische Arbeitsbereiche wird damit ermöglicht. Die Arbeitsschutzinstitutionen erarbeiten bereits Beurteilungshilfen, die insbesondere kleinen und mittleren Betrieben die Handhabung erleichtern werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Mitteilung einer Schwangerschaft. Er stellt klar, dass – wie schon nach geltendem Recht (§§ 1, 3 und 4 Absatz 2 MuSchArbV) – auch individuelle Eigenschaften und Bedürfnisse der schwangeren oder stillenden Frau in die Beurteilung einfließen müssen (z. B. im Hinblick auf die Zumutbarkeit eines möglichen Arbeitsplatzwechsels), und bestimmt deshalb eine entsprechende Konkretisierung der generellen Prüfung nach der Mitteilung einer Schwangerschaft oder Stillzeit. Im Rahmen der Konkretisierung muss der Arbeitgeber die Feststellungen aus der generellen Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 1 für den Einzelfall überprüfen und gegebenenfalls die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen. Die Konkretisierung muss unverzüglich, das heißt, ohne schuldhaftes Zögern, erfolgen. Dies ist insbesondere wichtig im Hinblick auf Absatz 3, wonach der Arbeitgeber eine Frau nur die Tätigkeiten ausüben lassen darf, für die er eine konkrete Beurteilung der Arbeitsbedingungen vorgenommen hat.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt nunmehr ausdrücklich, dass Tätigkeiten, die Schutzmaßnahmen erfordern, unterbrochen werden müssen, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen noch nicht durchgeführt oder die erforderlichen Schutzmaßnahmen noch nicht ergriffen worden sind.

Die Unterbrechung der Weiterbeschäftigung bezieht sich jedoch nur auf die Tätigkeiten, für die der Arbeitgeber seine Verpflichtungen noch nicht erfüllt hat. Eine Weiterbeschäftigung mit anderen Tätigkeiten, für die nach der Beurteilung der Arbeitsbedingungen keine Schutzmaßnahmen zu ergreifen sind, ist zulässig; die Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach § 12 gilt auch insoweit. Dementsprechend ist der betreffenden Frau gegebenenfalls bis zur Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen ein Arbeitsplatz zuzuweisen, von dem keine Gefährdung ausgeht, soweit dieser verfügbar ist (§ 12 Absatz 1 Nummer 2).

Zu § 10 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

§ 10 bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe (Absatz 1), Biostoffe (Absatz 2), physikalische Einwirkungen (Absatz 3), eine belastende Arbeitsumgebung (Absatz 4), körperliche Belastungen oder mechanische Einwirkungen (Absatz 5) sowie Akkord- und Fließarbeit (Absatz 6). Die Absätze 1 und 2 beschreiben im Hinblick auf Gefahr- und Biostoffe jeweils in Satz 2 Voraussetzungen, bei deren Vorliegen eine unverantwortbare Gefährdung gesetzlich vermutet wird. Auch die Absätze 4 bis 6 enthalten jeweils in Satz 2 – mit Ausnahme der Nummern 5 und 6 in Absatz 5 – Kataloge von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber aufgrund der gesetzgeberischen Wertung als unverantwortbare Gefährdung und damit als unzulässig zu bewerten sind.

Die Vorgaben des § 10 sind bei der Bestimmung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 und 2 zu berücksichtigen und enthalten damit auch wesentliche Vorgaben für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9. Die sich aus § 10 ergebenden Verbote schließen eine Weiterbeschäftigung nicht generell aus. Vielmehr ist nach § 12 Absatz 1 Nummer 1 und 2 zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Bei der Beurteilung der Unzulässigkeit von bestimmten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind gegebenenfalls auch mutterschutzrechtliche Regelungen in arbeitsschutzrechtlichen Regelwerken zu berücksichtigen. So enthalten beispielsweise die Strahlenschutz- oder Röntgenverordnung besondere Vorschriften zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen. Diese Regelungen sind als Konkretisierungen des mutterschutzrechtlich abgesteckten Regelungsrahmens zu verstehen. Sie werden nicht nochmals im MuSchG geregelt, weil ihre Anwendbarkeit durch das MuSchG nicht berührt wird. In der BioStoffV und der GefStoffV finden sich hingegen keine derartigen Konkretisierungen zum Mutterschutz. Zusätzlich zu beachten sind insbesondere die besonderen Schutzvorschriften nach dem JArbSchG für Personen unter 18 Jahren.

Die Regelungen zu den unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind an die im Arbeitsschutz gebräuchlichen Begrifflichkeiten angepasst. Entsprechend der Terminologie in den jeweiligen arbeitsschutzrechtlichen

Rechtsverordnungen wird für die Exposition grundsätzlich der Begriff des Ausgesetzseins benutzt. Bei Biostoffen wird hierfür der Begriff des Inkontaktkommens verwendet. Stets sind bei der Gefährdungsbeurteilung auch Arbeitsbedingungen und Schadfaktoren zu berücksichtigen, denen die Frau nur möglicherweise ausgesetzt ist, vor allem Verdachtsstoffe.

Bei der Auslegung der in diesem Unterabschnitt verwendeten Begriffe sind gegebenenfalls die maßgeblichen bereichsbezogenen Begriffsbestimmungen des Arbeitsschutzrechts zu berücksichtigen, wie etwa die für Gefahrstoffe (§ 2 Absatz 1 GefStoffV) oder Biostoffe (§ 2 Absatz 1 BioStoffV). Zudem ist zu berücksichtigen, dass für den Begriff der Tätigkeit im Arbeitsschutzrecht bereichsbezogene Besonderheiten bestehen (vgl. etwa § 2 Absatz 5 GefStoffV; § 2 Absatz 7 und 8 BioStoffV).

Die Aufsichtsbehörden können im Einzelfall nach § 26 Absatz 3 Nummer 6 bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 10 oder nach § 11 verbieten.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaft im Hinblick auf Gefahrstoffe unabhängig von Aggregatzuständen und Erscheinungsformen (Gas, Staub, Dämpfe, Rauch) und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt der bisherigen §§ 4 und 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 3 MuSchArbV und des bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Wie die Regelungen in den Absätzen 2 bis 5 unterscheidet die Regelung in Absatz 1 damit zwischen dem „Ausgesetztsein“ (Exposition) und der unverantwortbaren Gefährdung. Die Regelung trägt damit den wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Risikobetrachtung Rechnung. Im Hinblick auf Gefahrstoffe gehören Expositionen auf Hintergrundniveau zum Alltag und können nicht Auslöser für spezifische Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen sein. Sind die gesundheitsschädigenden Wirkungen eines Stoffes oder Gemisches jedoch so gravierend, dass bei gering erhöhten Expositionen eine unverantwortbare Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist die Schwelle erreicht, die einen Ausschluss der jeweiligen Gefährdung erforderlich macht.

Bei der Prüfung nach Satz 1 sind insbesondere die Gefahrstoffe zu berücksichtigen, die vom Anhang I oder II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG erfasst sind. Dazu gehören neben den in Satz 2 genannten Stoffen:

- Gefahrstoffe, die im Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG unter Buchstabe A. (Agenzien), Nummer 3 (chemische Agenzien) aufgelistet sind (d. h. Quecksilber und Quecksilberderivate, Mitosehemmstoffe, Kohlenmonoxid oder gefährliche chemische Agenzien, die nachweislich in die Haut dringen),
- Gefahrstoffe, die in den von Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG, Buchstabe B. (Verfahren) erfassten industriellen Verfahren (Verfahren im Sinne des Anhangs I der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 98/391/EWG des Rates)) freigesetzt werden. Erfasst sind demnach im Einzelnen chemische Einwirkungen:
  - bei der Herstellung von Auramin;
  - bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind;
  - bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist;
  - im Rahmen von Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol sowie bei Arbeiten, bei denen die schwangere Frau Hartholzstäuben ausgesetzt ist.

Ob diese Stoffe oder Verfahren für schwangere Frauen oder ihr ungeborenes Kind im Einzelfall eine unverantwortbare Gefährdung darstellen, hat der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 zu prüfen und nach § 13 zu dokumentieren. Bei dieser Prüfung ist der Katalog von Vermutungsregelungen in Satz 2 zu

beachten, der durch die beispielhafte Aufzählung Orientierung auch für die Bewertung dort nicht erfasster Gefahrstoffe bietet.

Eine unverantwortbare Gefährdung kann nach den Sätzen 3 und 4 ausgeschlossen werden, die für Gefahrstoffe die Regelung des § 8 Absatz 2 Satz 3 konkretisieren. Die bisher in § 5 Absatz 1 Nummer 1, 4 und 5 MuSchArbV enthaltene allgemeine Bezugnahme auf Grenzwertüberschreitungen wurde nicht beibehalten, weil bei der arbeitsschutzrechtlichen Grenzwertfestlegung die Schwangerschaft derzeit grundsätzlich nicht berücksichtigt wird. Stattdessen wird auf die Grenzwerte oder andere Vorgaben zur mutterschutzrechtlichen Bedenklichkeit verwiesen, die spezifisch im Hinblick auf das Risiko einer Fruchtschädigung bewertet werden.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 liegt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 insbesondere dann vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die in den Nummern 1 bis 3 gelistet sind. Satz 2 nimmt damit eine Konkretisierung für die Prüfung nach Satz 1 vor: Ist eine schwangere Frau diesen beispielhaft genannten Gefahrstoffen ausgesetzt, wird dies nach Satz 2 grundsätzlich als eine unverantwortbare Gefährdung eingestuft. Etwas anderes ergibt sich nur dann, wenn diese unverantwortbare Gefährdung nach Satz 3 oder 4 oder nach § 8 Absatz 2 Satz 3 ausgeschlossen werden kann.

Die nicht abschließende Auflistung des Satzes 2 beschränkt sich auf Gefahrstoffe, die besondere Auswirkungen während der Schwangerschaft haben und damit in dieser Hinsicht arbeitsschutzrechtlich nicht erfasst werden, sodass die schwangere Frau insoweit des besonderen Schutzes durch mutterschutzrechtliche Regelungen bedarf.

Zu Nummer 1

Nummer 1 nimmt in den Buchstaben a bis e Gefahrstoffe in Bezug, die mutterschutzrechtlich bedeutsame Einstufungskriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 erfüllen. Die Bezeichnung der Gefährdungskategorien wird redaktionell an die darin enthaltene neue Nomenklatur und an die dort vorgesehene konzeptionelle Herangehensweise zur Identifikation von Gefahrstoffen angepasst.

Ein Gefahrstoff im Sinne der Nummer 1 liegt vor, wenn er die im Einzelnen jeweils bezeichneten Einstufungskriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 erfüllt. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die entsprechenden Voraussetzungen für jeden Gefahrstoff zu prüfen. Mit dem Wortlaut wird klargestellt, dass sich der Arbeitgeber nicht auf die vorgefundene Kennzeichnung des Stoffes verlassen darf, sondern gegebenenfalls eine eigene Prüfung veranlassen muss.

Zu Buchstabe a

In Buchstabe a werden alle Gefahrstoffe erfasst, die nach den Kriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1B oder 2 oder der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation einzustufen sind.

Zu diesen Stoffen gehören nicht nur fruchtschädigende, sondern auch ausschließlich fruchtbarkeitsverändernde (fertilitätsmindernde) Stoffe. Hintergrund ist, dass das derzeitige Einstufungssystem der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die ursprüngliche Differenzierung fruchtschädigender und fruchtbarkeitsschädigender Eigenschaften aus der Richtlinie 67/548/EWG des Rates vom 27. Juni 1967 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die Einstufung, Verpackung und Kennzeichnung gefährlicher Stoffe (ABl. 196 vom 16. August 1967, S. 1) nicht übernommen hat. Eine korrekte Differenzierung ist damit anhand der Kategorisierung nach der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 im Augenblick nicht möglich. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt bei diesen Gefahrstoffen dementsprechend als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher einzustufen ist (beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y“ nach der TRGS 900).

Auch Stoffe, die die Einstufungskriterien der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen, werden von Buchstabe a erfasst, da sie auch zur Reproduktionstoxizität gehören. Dies ist erforderlich, weil bestimmte Auswirkungen auf das Stillen bereits durch Gefahrstoffeinwirkungen während der Schwangerschaft ausgelöst werden können.

Zu den Buchstaben b und c

In den Buchstaben b und c werden Gefahrstoffe erfasst, die nach den Kriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als keimzellmutagen oder karzinogen nach der Kategorie 1A oder 1B einzustufen sind. Bei diesen Stoffen ist eine schädliche Wirkung auf den Menschen oder auf Säugetiere im Hinblick auf die Keimzellveränderung (vererbbare Veränderungen in den Keimzellen) bzw. die Krebsentwicklung (bösartige Gewebeneubildung) nachgewiesen. Diesen Stoffen kann aufgrund ihrer zellbeeinflussenden Wirkung grundsätzlich ein besonderes Gefährdungspotenzial für die schwangere Frau und ihr ungeborenes Kind beigemessen werden. Ist eine schwangere Frau diesen beispielhaft genannten Gefahrstoffen ausgesetzt, wird dies nach Satz 2 grundsätzlich als eine unverantwortbare Gefährdung eingestuft.

Bei Stoffen und Gemischen, die im Hinblick auf Keimzellmutagenität oder Karzinogenität nur möglicherweise schädlich für den Menschen oder Säugetiere sind (Verdachtsstoffe), erscheint die grundsätzliche Vermutung einer möglichen fruchtschädigenden Wirkung nicht gerechtfertigt. Sie werden nicht von der Regelung der Buchstaben b oder c erfasst. Soweit der jeweilige Stoff als möglicherweise fruchtschädigend einzuordnen ist (beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Z" nach der TRGS 900), wird er jedoch durch die Regelung der Nummer 3 erfasst, wonach eine unverantwortbare Gefährdung insbesondere vorliegt, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie diesen Stoffen ausgesetzt ist oder sein kann. Zudem sind Verdachtsstoffe im Rahmen der Prüfung nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.

Die unverantwortbare Gefährdung gilt wie bei Nummer 1 Buchstabe a als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung – beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y" nach der TRGS 900 – als sicher einzustufen ist.

Zu Buchstabe d und e

Mit Buchstabe d werden Gefahrstoffe erfasst, die nach den Kriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 zu bewerten sind. Diesen Stoffen kann aufgrund ihrer zielorgantoxischen Wirkung bereits nach einmaliger Exposition grundsätzlich ein besonderes Gefährdungspotenzial für die schwangere oder stillende Frau und damit auch für ihr (ungeborenes) Kind beigemessen werden. Gleiches gilt nach Buchstabe e für Stoffe, die nach den Kriterien des Anhangs I der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als akut toxisch nach den Kategorien 1 bis 3 zu bewerten sind. Ist eine schwangere Frau diesen beispielhaft genannten Gefahrstoffen ausgesetzt, wird dies nach Satz 2 grundsätzlich als eine unverantwortbare Gefährdung eingestuft.

Wie die Buchstaben b und c erfassen die Buchstaben d und e ebenfalls keine Verdachtsstoffe (Gefahrstoffe, die als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 2 bzw. als akut toxisch nach der Kategorie 4 eingestuft werden). Die grundsätzliche Vermutung einer möglichen fruchtschädigenden Wirkung ist hier nicht gerechtfertigt. Soweit der jeweilige Stoff als möglicherweise fruchtschädigend einzuordnen ist (beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Z" nach der TRGS 900), wird er jedoch durch die Vermutungsregelung der Nummer 3 erfasst. Zudem sind Verdachtsstoffe im Rahmen der Prüfung nach Absatz 1 Satz 1 zu berücksichtigen.

Die unverantwortbare Gefährdung gilt wie bei Nummer 1 Buchstabe a als ausgeschlossen, wenn der jeweilige Stoff hinsichtlich einer Fruchtschädigung – beispielsweise aufgrund der Zusatzbemerkung „Y" nach der TRGS 900 – als sicher einzustufen ist.

Zu Nummer 2

Nummer 2 erfasst Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden. Zwar sind Blei und alle Bleiderivate grundsätzlich als karzinogen nach der Kategorie 1A eingestuft, sodass sie insoweit auch von der Regelung des Satzes 2 Nummer 1 Buchstabe c erfasst werden. Da es sich bei Blei und Bleiderivaten jedoch um eine diffuse Stoffgruppe handelt, zu der auch nicht krebserzeugende Stoffe gehören können, sind sie zur Sicherstellung der unionsrechtlichen Standards (vgl. Anhang II Buchstabe A, Nummer 1 Buchstabe c der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG) aus Gründen der Rechtssicherheit im Katalog des Satzes 2 enthalten.

Zu Nummer 3

In Nummer 3 werden alle Gefahrstoffe erfasst, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

So darf eine schwangere Frau beispielsweise nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei der sie einer unverantwortbaren Gefährdung gegenüber Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die in der TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“ mit der Bemerkung „Z“ ausgewiesen oder von der MAK-Kommission der Schwangerschaftsgruppe B zugeordnet sind. „Z“ bzw. Schwangerschaftsgruppe B bedeutet, dass ein Risiko der Fruchtschädigung auch bei Einhaltung des Arbeitsplatzgrenzwertes nicht auszuschließen ist.

Eine Widerlegung der Vermutung einer unverantwortbaren Gefährdung nach Satz 3 kommt im Hinblick auf die Fälle der Nummer 3 nicht in Betracht, da diese Stoffe gerade auch bei der Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben nicht als sicher im Hinblick auf eine Fruchtschädigung bewertet werden.

Zu Satz 3

Satz 3 nimmt für den Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung für Gefahrstoffe eine Konkretisierung der Regelung des § 8 Absatz 2 Satz 3 vor. Für Gefahrstoffe gilt nach Satz 3 eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 2 insbesondere als ausgeschlossen, wenn

– für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten sind und
– es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist,
  – der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, und
  – der nach den Kriterien des Anhangs I der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Als arbeitsplatzbezogene Vorgaben sind der jeweilige Arbeitsplatzgrenzwert (AGW) im Sinne des § 2 Absatz 8 der Gefahrstoffverordnung (GefStV) und der biologische Grenzwert (BGW) im Sinne des § 2 Absatz 9 GefStV zu berücksichtigen.

Wenn ein Gefahrstoff als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist, kann eine unverantwortbare Gefährdung des Kindes – selbst wenn der Gefahrstoff nicht fruchtschädigend ist – nicht ausgeschlossen werden, weil dann spätere Schädigungen des Kindes über das Stillen nicht ausgeschlossen werden können.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 gilt eine unverantwortbare Gefährdung auch dann als ausgeschlossen, wenn der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt.

Die Regelung betrifft insbesondere Gefahrstoffe, für die keine arbeitsplatzbezogenen Vorgaben (v. a. Arbeitsplatzgrenzwerte) bestehen. Hierzu gehören viele karzinogene oder toxische Stoffe, aber beispielsweise auch Stoffe, die dem Arzneimittelrecht unterliegen (wie etwa bestimmte Inhalationsanästhetika).

Nach Satz 4 gilt beispielsweise eine unverantwortbare Gefährdung dann als ausgeschlossen, wenn für den jeweiligen Stoff eine Fruchtschädigung ausgeschlossen werden kann. Dies ist beispielsweise bei Holz- und Quarzstäuben der Fall, die zwar karzinogen sind, jedoch die Plazentaschranke nicht überwinden können.

In Ermangelung von arbeitsplatzbezogenen Vorgaben sind in den Fällen des Satzes 4 insbesondere im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Vorgaben der TRGS 400 (v. a. unter 6.4 Absatz 4) zu beachten.

Zu Satz 5

Gerade im Hinblick auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei Gefahrstoffen kann den vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnissen eine besondere Bedeutung zukommen. Dies gilt bereits nach § 8 Absatz 4 und dient insoweit der Klarstellung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Biostoffe. In diese Regelung sind die bisher in § 4 Absatz 2 Nummer 6 MuSchG und in § 1 Satz 1 MuSchArbV enthaltenen Regelungen zusammengefasst. Bei der Prüfung nach Absatz 2 sind die entsprechenden unionsrechtlichen Vorgaben der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (aus Anhang I, Buchstabe A. (Agenzien), Nummer 2 (biologische Agenzien) und aus Anhang II, Buchstabe A. (Schwangere Arbeitnehmerinnen), Nummer 1 (Agenzien), Buchstabe b (biologische Agenzien)) zu berücksichtigen. Zu den damit grundsätzlich erfassten biologischen Agenzien gehören damit insbesondere das Toxoplasma und das Rötelnvirus.

Neben den in der nicht erschöpfenden Liste der Biostoffe in den Anhängen der Mutterschutzrichtlinie sind bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach Absatz 2 aber weitere Biostoffe zu berücksichtigen, wie etwa das Influenzavirus. Dazu zählen zukünftig insbesondere die Biostoffe, die als Stoffe ausgewiesen sind, die möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Die entsprechende Einstufung von Biostoffen erfolgt durch den für Biostoffe zuständigen Ausschuss nach der BioStoffV. Derzeit liegt eine entsprechende Liste fruchtschädigender biologischer Arbeitsstoffen allerdings noch nicht vor. Es ist beabsichtigt, den Hinweis auf eine fruchtschädigende Wirkung in die bestehenden Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) zur Einstufung aufzunehmen. Damit soll dasselbe Vorgehen gewählt werden, wie es im Bereich der Gefahrstoffe bereits etabliert ist, wo in der TRGS 900 zusätzlich zum Arbeitsplatzgrenzwerte (Arbeitsplatzgrenzwert) darauf hingewiesen wird, ob bei Einhaltung des Grenzwertes eine fruchtschädigende Wirkung besteht oder nicht.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 BioStoffV in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder ihr (ungeborenes) Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zur Begriffsbestimmung für Biostoffe ist § 2 Absatz 1 BioStoffV zu berücksichtigen. Nach § 2 Absatz 13 BioStoffV werden Biostoffe entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko nach dem Stand der Wissenschaft in Risikogruppen eingestuft.

Von der Regelung des Absatzes 2 nicht erfasst werden lediglich Biostoffe der Risikogruppe 1. Dabei handelt es sich nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 BioStoffV um Biostoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen. Sie sind daher grundsätzlich nicht als Stoffe zu bewerten, die die Unzulässigkeit von Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen auslösen.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt beispielhaft Fälle, in denen eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 vermutet wird. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt danach insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit dem Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 liegt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Von Risikogruppe 4 sind Biostoffe erfasst,

– die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen;
– die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung unter Umständen groß ist und

– gegen die normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich ist.

Nach Satz 4 gilt allerdings auch die nach Satz 2 vermutete unverantwortbare Gefährdung als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist zudem von einer unverantwortbaren Gefährdung auszugehen, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit dem Rötelnvirus oder mit Toxoplasma in Kontakt kommt oder kommen kann. Das Rötelnvirus und das Toxoplasma sind in die Risikogruppe 2 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung eingestuft. Die Regelung übernimmt die unionsrechtlichen Vorgaben aus Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstabe b).

Zu Satz 3

Satz 3 sieht vor, dass die Sätze 1 und 2 auch dann gelten, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen.

Die damit geregelten Fälle werden nicht unmittelbar von den Sätzen 1 und 2 erfasst, weil sich die Gefährdung in diesen Fällen nicht unmittelbar aus dem Kontakt mit Biostoffen ergibt, sondern nur mittelbar aus dem Umstand, dass der Kontakt mit Biostoffen möglicherweise therapeutische Maßnahmen erforderlich macht.

Zu Satz 4

Nach Satz 4 gilt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt. Dabei ist zu beachten, dass es dem Arbeitgeber grundsätzlich nur gestattet ist, bestehende Immunisierungen zu berücksichtigen. Eine Verpflichtung einer Frau, sich impfen zu lassen, ergibt sich aus dieser Norm nicht.

Im Übrigen kann ein Gefährdungsausschluss über § 8 Absatz 2 Satz 3 in Betracht kommen.

Zu Absatz 3

Die unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen wegen der Gefährdung schwangerer Frauen durch physikalische Schadfaktoren entsprechen im Wesentlichen denen im bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG, sind jedoch klarstellend redaktionell angepasst. Die Regelung entspricht im Aufbau denen in Absatz 1 Satz 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr (ungeborenes) Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Soweit die Möglichkeit besteht, dass die Frau bestimmten Schadfaktoren ausgesetzt werden kann, muss der Arbeitgeber die Schadfaktoren im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung prüfen. Die betreffenden Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind jedoch nur unzulässig, wenn sich die Gefährdung als unverantwortbar darstellt.

Zu Satz 2

Satz 2 nennt – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstabe a, c, d, e und f) – einzelne physikalische Einwirkungen, die nach Satz 1 zu berücksichtigen sind. Ausdrücklich genannt sind ionisierende Strahlungen (z. B. Röntgenstrahlung oder Ultraviolettstrahlung) und nicht ionisierende Strahlungen (z. B. Infrarotstrahlung), Erschütterungen, Vibrationen, Lärm, Hitze, Kälte oder Nässe. Diese Auflistung ist jedoch nicht abschließend. Schadfaktoren mit vergleichbarer Wirkung sind gegebenenfalls ebenfalls zu prüfen. Bei der Prüfung nach Satz 1 sind insbesondere auch die bereichsbezogenen Regelungen im Arbeitsschutz, beispielsweise die ArbStättV oder GefStoffV, zu beachten. Hierzu gehören

– im Hinblick auf Strahlen nach Nummer 1 die Röntgen- und Strahlenschutzverordnung, insbesondere auch unter Berücksichtigung von Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie 2013/59/Euratom des Rates vom 5. Dezember

2013 zur Festlegung grundlegender Sicherheitsnormen für den Schutz vor den Gefahren einer Exposition gegenüber ionisierender Strahlung und zur Aufhebung der Richtlinien 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom und 2003/122/Euratom, wonach der Arbeitgeber sicherzustellen hat, dass die Beschäftigungsbedingungen für die schwangere Arbeitskraft so gestaltet sind, dass die Organ-Äquivalentdosis für das ungeborene Kind so niedrig wie vernünftigerweise erreichbar ist und voraussichtlich zumindest während der verbleibenden Zeit der Schwangerschaft 1 mSv nicht überschreitet,

– im Hinblick auf Vibrationen nach Nummer 2 die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung und

– im Hinblick auf Hitze, Kälte oder Nässe nach Nummer 3 die ArbStättV.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für eine schwangere Frau im Hinblick auf eine belastende Arbeitsumgebung. Die Regelung entspricht im Aufbau Absatz 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Satz 2 sieht eine Konkretisierung von Merkmalen einer belastenden Arbeitsumgebung für die Prüfung nach Satz 1 vor. Die in Satz 2 genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall mit einer unverantwortbaren Gefährdung verbunden sind. Auch in diesen Fällen ist zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstabe a) – das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit Überdruck und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 1 und § 5 Absatz 1 Nummer 6 MuSchArbV. Der Begriff „Räume“ erfasst dabei i. V. m. der Generalklausel des Satzes 1 auch Arbeitssituationen unter Wasser, wie sie sich etwa für Berufstaucherinnen beim Tauchen ergeben können.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre. Das Erfordernis für diese Neuregelung ergibt sich aus dem Umstand, dass Arbeitsplätze mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre, z. B. in der Informationstechnik und der Lagerwirtschaft, häufig vorkommen und für schwangere Frauen ein besonderes Risiko darstellen, das vermieden werden soll.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt das Verbot der Tätigkeit unter Tage im Bergbau und übernimmt damit – entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 2) – den bisherigen Regelungsgehalt der Anlage 2, Buchstabe A., Nummer 2 MuSchArbV.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt den Schutz vor Gefährdungen bei körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen. Die Regelung entspricht – insbesondere im Hinblick auf belastende Einwirkungen durch Stöße, Bewegungen, Körperhaltungen sowie geistige und körperliche Ermüdung – den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang I der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe A., Nummer 1, Buchstaben a, b, und g). Die Regelung entspricht in ihrem Aufbau der Regelung des Absatzes 1.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Die genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind – mit Ausnahme der Nummern 5 und 6 – ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall eine unverantwortbare Gefährdung sind. Wie für Absatz 4 Satz 2 ist zunächst zu prüfen, ob die von den jeweiligen Tätigkeiten oder den mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen ausgehende unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau durch Änderung der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden kann. Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 kommt nur als letzte Möglichkeit in Betracht.

Zu den Nummern 1 und 2

Die Nummern 1 und 2 treffen eine Regelung im Hinblick auf das Heben, Halten, Bewegen und Befördern von Lasten während der Schwangerschaft. Die Regelungen übernehmen damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 1 MuSchG und sind redaktionell angepasst.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben, bei der sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss, wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet. Das bewegungsarme Stehen bedeutet, dass weitgehend keine Entlastung durch Gehen oder Sitzen möglich ist, sodass z. B. die Gefahr einer Thrombose besteht. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 2 MuSchG.

Zu Nummer 4

Nach Nummer 4 darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben, bei der sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 3 MuSchG.

Zu Nummer 5

Nummer 5 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 7 MuSchG und stellt nun klar, dass die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln nicht generell verboten ist, sondern nur, soweit damit eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau verbunden ist.

Anders als die bisherige Regelung in § 4 Absatz 2 Nummer 7 MuSchG gilt diese Vorgabe nunmehr jedoch grundsätzlich vom Beginn der Schwangerschaft an, da nach neueren medizinischen Erkenntnissen die Gefährdung in den ersten drei Monaten der Schwangerschaft nicht geringer, sondern eher höher ist.

Zu Nummer 6

Der bisher in § 4 Absatz 2 Nummer 8 MuSchG geregelte Schutz vor Unfallgefahren ist in Nummer 6 auf jede Art von Unfallgefahr ausgedehnt. Die Regelung erfasst alle Situationen, die zu Unfällen führen können. Als nicht abschließende Beispiele sind das Ausgleiten, Fallen und Stürzen wie im bisherigen § 4 Absatz 2 Nummer 8 genannt. Die Vorschrift regelt nur den Schutz vor Unfallgefahren, die für die schwangere Frau oder ihr ungeborenes Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Der Schutz vor allgemeinen Unfallgefahren wird durch die §§ 4 und 5 ArbSchG gewährleistet.

Darüber hinaus werden nun auch ausdrücklich Tätlichkeiten von Nummer 6 erfasst, die bisher in der Vollzugspraxis als ein spezieller Unterfall des Unfalls behandelt wurden. Unter Tätlichkeiten sind Arbeitssituationen zu verstehen, bei denen es beispielsweise aufgrund von Personen- oder Patientenkontakt zu einer Gefahr von tätlichen Angriffen kommen kann wie z. B. in der Notfallaufnahme eines Krankenhauses (z. B. durch einen alkoholisierten Patienten) oder beim Wach- oder Polizeidienst.

Zu Nummer 7

Nummer 7 schließt eine Beschäftigung mit Tätigkeiten aus, bei denen eine Schutzausrüstung erforderlich ist, deren Tragen eine Belastung darstellt. In den TRGS 500 ist bereits geregelt, dass das Tragen von belastender Schutzausrüstung keine ständige Maßnahme sein darf. Für schwangere Frauen sind derartige Tätigkeiten ungeeignet, wenn dadurch eine Belastungssituation (z. B. aufgrund des Gewichts oder des Atemwiderstandes) entsteht.

Zu Nummer 8

Nummer 8 beschreibt nunmehr die Vermeidung einer Erhöhung des Druckes im Bauchraum – z. B. bei der Bedienung von Maschinen mit Fußdruck (vgl. auch den bisherigen § 4 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 MuSchG) – als Ziel der schon bisher bestehenden Beschränkungen bei bestimmten körperlichen Belastungen und macht damit die Anwendung der Regelung verständlicher und einfacher.

Zu Absatz 6

Absatz 6 regelt das Verbot der Akkord- und Fließarbeit. Die Vorschrift übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 2 MuSchG und ergänzt ihn um die getaktete Arbeit. Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde nach § 26 Absatz 3 Nummer 7 bewilligen.

Zu § 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

§ 11 bestimmt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen im Hinblick auf Gefahrstoffe (Absatz 1), Biostoffe (Absatz 2), physikalische Einwirkungen (Absatz 3) oder eine belastende Arbeitsumgebung (Absatz 4) sowie Akkord- und Fließarbeit (Absatz 5). Die Absätze 4 und 5 enthalten Kataloge von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber als unzulässig bewertet werden, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall eine unverantwortbare Gefährdung sind. Die Regelung entspricht in ihrem Aufbau im Wesentlichen § 10. Auch insoweit sind die sonstigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten, insbesondere auch die besonderen Schutzvorschriften des JArbSchG.

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt den Schutz der stillenden Frau und ihres Kindes vor unverantwortbaren Gefährdungen im Hinblick auf Gefahrstoffe. Die Regelung korrespondiert mit § 10 Absatz 1, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Absatz 1 trifft Regelungen, soweit die Beschäftigte und ihr Kind in der Stillzeit eines besonderen Gesundheitsschutzes vor Gefährdungen im Zusammenhang mit Gefahrstoffen bedürfen. Im Übrigen wird die Gesundheit der Frau durch die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben geschützt.

Für die Regelung des Ausschlusses in § 10 Absatz 1 Satz 3 gibt es für stillende Frauen keine korrespondierende Regelung, da es keine arbeitsplatzbezogenen Vorgaben gibt, bei deren Einhaltung Auswirkungen auf die Laktation als ausgeschlossen gelten.

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf Gefahrstoffe und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt der bisherigen §§ 4 und 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 4 MuSchArbV und dem bisherigen § 4 Absatz 1 MuSchG. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 10 Absatz 1 Satz 1, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 2

Satz 2 bezeichnet Gefahrstoffe, die bei der Prüfung nach Satz 1 zu berücksichtigen sind. Die Auflistung ist nicht abschließend. Sie ist auf die Gefahrstoffe beschränkt, die spezifisch zu einer unverantwortbaren Gefährdung der stillenden Frau oder ihres Kindes führen. Sie enthält insbesondere Stoffe, die in der Stillzeit das Kind über die Muttermilch gefährden können.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 sind bei der Prüfung nach Satz 1 alle Stoffe zu berücksichtigen, die nach der CLP-Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 die Kriterien zur Einstufung als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation erfüllen.

Zu Nummer 2

Nummer 2 erfasst – wie § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 für schwangere Frauen – zudem entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben im Anhang II Buchstabe B, Nummer 1 Buchstabe a der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf Biostoffe und übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 1 Absatz 1 MuSchArbV.

Zu Satz 1

Die Regelung korrespondiert mit § 10 Absatz 2, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 liegt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Anders als für Schwangere gibt es für Stillende darüber hinaus insoweit keine weiteren spezifischen Vorgaben.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Unzulässigkeit von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen während der Stillzeit im Hinblick auf physikalische Einwirkungen. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 10 Absatz 3, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt, redaktionell überarbeitet, einen Teil des Regelungsgehalts des § 4 Absatz 1 i. V. m. § 6 Absatz 3 MuSchG.

Zu Satz 2

Aufgrund ihrer möglichen Auswirkungen auf die Laktation sind nach Satz 2 insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen als physikalische Einwirkung im Sinne von Satz 1 zu berücksichtigen. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt der bisherigen Anlage 1, A., Nummer 3 Buchstabe d und e MuSchArbV. In diesem Zusammenhang ist auch Artikel 10 Absatz 2 Richtlinie 2013/59/Euratom des Rates vom 5. Dezember 2013 zur Festlegung grundlegender Sicherheitsnormen für den Schutz vor den Gefahren einer Exposition gegenüber ionisierender Strahlung und zur Aufhebung der Richtlinien 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom und 2003/122/Euratom zu berücksichtigen, wonach eine stillende Frau keine Arbeiten ausführen darf, bei denen ein beträchtliches Risiko der Inkorporation von Radionukliden oder einer Kontamination des Körpers besteht.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen in der Stillzeit im Hinblick auf eine belastende Arbeitsumgebung. Die Regelung korrespondiert insoweit mit § 10 Absatz 4, der eine entsprechende Regelung für die Zeit der Schwangerschaft trifft.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Zu Satz 2

Die in Satz 2 genannten Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind ohne eine gesonderte Prüfung und Einstufung durch den Arbeitgeber unzulässig, da sie aufgrund der gesetzgeberischen Wertung in jedem Fall mit einer unverantwortbaren Gefährdung verbunden sind.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt für die Stillzeit das Verbot der Tätigkeit in Räumen mit Überdruck und übernimmt, redaktionell angepasst, den bisherigen Regelungsgehalt von § 5 Absatz 1 Nummer 6 MuSchArbV. Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 10 Absatz 4 Satz 2 Nummer 1, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt das Verbot der Tätigkeit unter Tage im Bergbau und übernimmt damit den bisherigen Regelungsgehalt der Anlage 2, Buchstabe B., Nummer 2 MuSchArbV (entsprechend Anhang II der Mutterschutzrichtlinie 92/85/EWG (unter Buchstabe B., Nummer 2)). Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 10 Absatz 4 Satz 2 Nummer 3, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt das Verbot der Akkord- und Fließarbeit und übernimmt, redaktionell angepasst, den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 3 MuSchG und ergänzt ihn um die getaktete Arbeit. Die Regelung korrespondiert mit der Regelung des § 10 Absatz 6, die eine entsprechende Regelung für die Zeit während der Schwangerschaft vorsieht. Ausnahmen von diesem Verbot kann die zuständige Aufsichtsbehörde nach § 26 Absatz 3 Nummer 7 bewilligen.

Zu § 12 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

§ 12 trifft nähere Bestimmungen zur Umsetzung der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen, insbesondere zu ihrer Rangfolge und dem Zeitpunkt, zudem sie vorzusehen und umzusetzen sind. Er übernimmt damit im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 MuSchArbV.

Nach § 8 Absatz 2 Satz 1 sind unverantwortbare Gefährdungen von schwangeren und stillenden Frauen und ihres (ungeborenen) Kindes auszuschließen. Mit der in Absatz 1 verbindlich festgelegten Rangfolge vorzunehmender Schutzmaßnahmen soll dabei vermieden werden, dass vorschnell ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, ohne im Vorfeld andere Maßnahmen zu prüfen. Schwangere und stillende Frauen sind auf ihrem Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, solange dies durch Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Absatz 1 Nummer 1) oder gegebenenfalls durch einen Arbeitsplatzwechsel (Absatz 1 Nummer 2) ohne eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes möglich ist. Absatz 2 stellt insoweit klar, dass im Fall der Heimarbeit die Möglichkeit eines Arbeitsplatzwechsels nach Absatz 1 Nummer 2 nicht in Betracht kommt, sondern unmittelbar ein Verbot der Ausgabe von Heimarbeit gilt, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

Anders als im Bereich des Arbeitsschutzes, der dem Grundsatz nach einen gleichmäßigen Gesundheitsschutz für alle Frauen vorsieht, regelt der Mutterschutz einen besonderen Gesundheitsschutz für alle schwangeren oder stillenden Frauen und ihr (ungeborenes) Kind. Damit ist der Anspruch verbunden, insoweit unverantwortbare Gefährdungen auszuschließen. Als letztes Mittel kann dies auch ein betriebliches Beschäftigungsverbot erforderlich machen (vgl. § 12 Absatz 1 Nummer 3), das im allgemeinen Arbeitsschutzrecht in dieser Form nicht bekannt ist. Im Fall der Heimarbeit tritt an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit (vgl. § 12 Absatz 2, § 2 Absatz 3 Satz 2).

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 sind Schutzmaßnahmen vorzusehen, wenn auf Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 unverantwortbare Gefährdungen nach § 8, 10 oder 11 festgestellt werden. Grundsätzlich sollte die Umsetzung der Schutzmaßnahmen aus Gründen einer wirksamen Vorbeugung so früh wie möglich erfolgen. Bestimmte Schutzmaßnahmen, wie etwa ein Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2, sind jedoch erst nach der Mitteilung der schwangeren oder stillenden Frau möglich.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 sind bei Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung die Arbeitsbedingungen durch geeignete und verhältnismäßige Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 8 Absatz 2 umzugestalten.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 ist – wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausgeschlossen werden können oder dies wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar ist – ein Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber einen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der Frau zumutbar ist. Nummer 2 übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 2 MuSchArbV und stellt klar, dass der Arbeitsplatzwechsel als besondere organisatorische Schutzmaßnahme nachrangig gegenüber der Gestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 durchzuführen ist.

Nur bei Unmöglichkeit einer entsprechenden Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ist ein Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Betriebs in Betracht zu ziehen. Dabei ist die Unmöglichkeit der Umgestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne von Nummer 1 nicht nur bei objektiver Unmöglichkeit, sondern auch bei Unzumutbarkeit wegen eines nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes anzunehmen.

Für die Prüfung, ob Gefährdungen durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden können, ist sowohl der Wechsel auf einen freien Arbeitsplatz als auch ein (vorübergehender) Tausch mit einer oder einem anderen Beschäftigten in Betracht zu ziehen. Ein Wechsel kommt dabei grundsätzlich – unter Berücksichtigung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen – auf jeden Arbeitsplatz des betreffenden Arbeitgebers in Betracht, auch auf solche in anderen Betriebsteilen oder Arbeitsstätten.

Ein Arbeitsplatzwechsel ist bei Unzumutbarkeit für die schwangere oder stillende Frau ausgeschlossen. Dabei sind die Verhältnisse des Einzelfalls umfassend zu prüfen (BAG, Urteil vom 22. April 1998, 5 AZR 478/97, NZA 1998, 936). Ein Arbeitsplatzwechsel kann deshalb – wie in der Vergangenheit in der Rechtsprechung entschieden (BAG, Urteil vom 14. April 1972, 3 AZR 395/71, BB 1973, 566) – auch unzumutbar sein, weil damit z. B. eine Änderung der Arbeitszeit verbunden ist, die mit den privaten Verpflichtungen der schwangeren oder stillenden Frau, wie etwa der Betreuung weiterer Kinder oder anderer Angehöriger, nicht in Einklang zu bringen ist.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt die Voraussetzungen für das in der Überschrift des § 12 als Begriff besonders erwähnte betriebliche Beschäftigungsverbot. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 3 MuSchArbV.

Nach Nummer 3 darf der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau nicht beschäftigen, wenn unverantwortbare Gefährdungen weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausgeschlossen werden können. Die Regelung stellt damit klar, dass das betriebliche Beschäftigungsverbot nachrangig gegenüber den Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 oder 2 durchzuführen ist. Können unverantwortbare Gefährdungen weder durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden, hat der Arbeitgeber die Frau ganz oder teilweise von der Beschäftigung auszuschließen.

Zuständig und verantwortlich für die Erteilung des Beschäftigungsverbots und seine unmittelbare Durchsetzung ist der Arbeitgeber. Im Unterschied zur Freistellung ist die Frau nicht nur von der Verpflichtung zur arbeitsvertraglich geregelten Arbeitsleistung zu befreien. Vielmehr hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Frau ihre

Arbeit auch entsprechend dem Beschäftigungsverbot unterbricht. Ihr Entgeltanspruch richtet sich bei betrieblichen Beschäftigungsverboten nach § 17.

Das Beschäftigungsverbot darf nur in dem Umfang erfolgen, in dem es zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes erforderlich ist. Für den übrigen Teil der Arbeit sind die Schutzmaßnahmen nach der Maßgabe der Nummern 1 und 2 zu ergreifen. Anteile der Arbeit, die wegen mangelnder Gefährdung keiner Schutzmaßnahmen bedürfen, können weiterhin von der schwangeren oder stillenden Frau ausgeführt werden.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 (bzw. das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit nach § 12 Absatz 2) ist abzugrenzen vom ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 15. Ein von einem Betriebsarzt im Auftrag des Arbeitgebers erlassenes Beschäftigungsverbot ist als betriebliches Beschäftigungsverbot einzuordnen.

Zu Absatz 2

Aufgrund dessen, dass für in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte kein Arbeitsplatzwechsel als mögliche Schutzmaßnahme nach Absatz 1 Nummer 2 in Betracht kommen kann, greift nach Absatz 2 das Verbot der Ausgabe von Arbeit schon dann, wenn Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 unverantwortbare Gefährdungen nicht ausschließen können.

Zu § 13 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

§ 13 regelt Dokumentationspflichten des Arbeitgebers (Absatz 1) sowie seine Informationspflichten gegenüber allen Personen, die bei ihm beschäftigt sind, (Absatz 2) und gegenüber der schwangeren oder stillenden Frau (Absatz 3).

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt in Anlehnung an § 6 ArbSchG Art und Umfang der mutterschutzrechtlichen Dokumentationspflicht im Hinblick auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9. Hinsichtlich der im bisherigen § 19 MuSchG geregelten Verpflichtung des Arbeitgebers, den Aufsichtsbehörden die für ihre Arbeit erforderlichen Unterlagen vorzulegen, ist Absatz 1 eine Klarstellung, da dieser Verpflichtung nur nachgekommen werden kann, wenn der Arbeitgeber seine Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dokumentiert.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 hat der Arbeitgeber die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 durch geeignete Unterlagen zu dokumentieren. Diese Dokumentation ist Grundvoraussetzung dafür, dass die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen von allen Personen, die bei ihm beschäftigt sind, von der schwangeren oder stillenden Frau, von den Aufsichtsbehörden und nicht zuletzt auch vom Arbeitgeber selbst nachvollzogen und überprüft werden können.

Die Dokumentation muss auch die Gefährdungen enthalten, die nach der Gefährdungsprüfung nach § 9 als hinnehmbar einzustufen sind. So muss beispielsweise der Arbeitgeber, der Stoffe mit Auswirkungen auf die Laktation am Arbeitsplatz feststellt, die mit ihnen verbundene Gefährdung dokumentieren, auch wenn er sie im Rahmen der Bewertung nach den §§ 9, 11 Absatz 1 Satz 1 als hinnehmbar einstuft. Die Dokumentation auch von verantwortbaren Gefährdungen vermeidet, dass Gefährdungen, die möglicherweise nur irrtümlich als hinnehmbar eingestuft werden, vollständig aus der Dokumentation verschwinden.

In Fällen, in denen beispielsweise an einem Büroarbeitsplatz keine mutterschutzspezifischen Gefährdungen festgestellt werden, weil sich die Gefährdungen für Nichtschwangere und Schwangere in gleicher Weise auswirken, ist keine ausführliche Dokumentation erforderlich, sondern lediglich ein entsprechender kurzer Vermerk zu den Unterlagen zu nehmen. Insoweit ist die Regelung zur Entbehrlichkeit einer zusätzlichen Dokumentation nach Satz 2 zu beachten.

Die Dokumentationspflicht des Arbeitgebers ergab sich bisher aus der Vorschrift des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 MuSchG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, Unterlagen für die Aufsichtsbehörde zu deren Aufgabenerfüllung vorzulegen (zweijährige Aufbewahrungspflicht). Nach allgemeinem Verständnis

kann diese Pflicht durch den Arbeitgeber nur erfüllt werden, wenn er die Beurteilung der Arbeitsbedingungen entsprechend dokumentiert hat. Die Regelung erhöht den Verwaltungsaufwand der Arbeitgeber insoweit nicht.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 muss der Arbeitgeber das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und des Bedarfs an Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a dokumentieren.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt, dass sich die Dokumentationspflicht auch auf die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 2 bezieht.

Zu Satz 2

Satz 2 stellt klar, unter welchen Voraussetzungen von der Erstellung einer Dokumentation hinsichtlich der Beurteilung der Arbeitsbedingungen für den Mutterschutz abgesehen werden kann. Demnach ist eine erneute, vollumfängliche Dokumentation entbehrlich, wenn die Beurteilung nach § 9 Absatz 1 oder ihre Konkretisierung nach § 9 Absatz 2 ergibt, dass sich während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit keine Gefährdung einer Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes ergibt. Dies dürfte z. B. für viele Büroarbeitsplätze zutreffen. In diesen Fällen reicht es, wenn der Arbeitgeber einen entsprechenden Vermerk in seinen Unterlagen aufnimmt und sich in dem Vermerk auf die bereits vorliegende Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des ArbSchG bezieht.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a zu informieren. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Satz 1 MuSchArbV. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch die männlichen Beschäftigten über die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Absatz 1 zu informieren. Damit soll sichergestellt werden, dass z. B. auch männliche Vorgesetzte wissen, welche Vorschriften sie bei einer schwangeren oder stillenden Frau beachten müssen. Im Rahmen der Unterrichtung über die generelle Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann es auch erforderlich sein, dass der Arbeitgeber Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung zu gewähren hat. Die Unterrichtung umfasst auch die Vermittlung der Informationen in geeigneter Form.

Die konkretisierte Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Absatz 2 ist von dieser Informationspflicht nicht erfasst, da aus ihr Informationen ersichtlich sein könnten, mit deren Weitergabe die schwangere oder stillende Frau aus persönlichkeitsrechtlichen oder datenschutzrechtlichen Erwägungen nicht einverstanden ist.

Die Regelung im bisherigen § 2 Satz 1 MuSchArbV, wonach gegebenenfalls ein vorhandener Betriebs- oder Personalrat über die Ergebnisse der Beurteilung informiert werden muss, kann entfallen, da das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Absatz 1 Nummer 7 des BetrVG auch die nach der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung zu ergreifenden Maßnahmen umfasst.

Die Regelung des bisherigen § 2 Satz 2 MuSchArbV, der die Zulässigkeit einer formlosen Unterrichtung vorsieht, ist entbehrlich, da Absatz 1 kein Formerfordernis regelt, für das eine Ausnahme geregelt werden müsste.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 hat der Arbeitgeber die schwangere oder stillende Frau unaufgefordert und in angemessener Weise über die Ergebnisse der konkretisierten Beurteilung der Arbeitsbedingungen sowie über die für sie nach § 9 Absatz 2 festgelegten und nach § 12 getroffenen Schutzmaßnahmen zu informieren. Diese Regelung soll eine frühzeitige Beteiligung der Frau bei der Festlegung und Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen gewährleisten und so zu einem gegenseitigen Austausch zwischen Arbeitgeber und schwangerer oder stillender Frau beitragen. Diese Unterrichtung kann es auch erforderlich machen, dass der Arbeitgeber der betreffenden Frau Einsicht in die Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung gewährt.

Zu § 14 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

§ 14 regelt Mitteilungs- und Nachweisobliegenheiten der schwangeren oder stillenden Frau gegenüber ihrem Arbeitgeber, die wegen ihrer Bedeutung für einen wirkungsvollen Gesundheitsschutz besonders wichtig sind. Die Regelung ist daher nicht abschließend. Das Bestehen von Obliegenheiten, die sich aus dem jeweiligen Normzusammenhang ergeben, bleibt unberührt (vgl. beispielsweise die Mitteilung der Geburt von Mehrlingen oder eines Kindes mit Behinderung nach § 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und 3).

Zu Absatz 1

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich, gegebenenfalls noch in der Schutzfrist nach der Entbindung oder in der Elternzeit vor der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit mitteilen, dass sie stillt. Soweit die schwangere oder stillende Frau die Mitteilungen nicht oder nicht rechtzeitig macht, kann sich dies nachteilig auswirken, insbesondere weil möglicherweise erforderliche Schutzmaßnahmen nicht rechtzeitig ergriffen werden können.

Zu Satz 1

Satz 1 entspricht dem Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 soll auch die stillende Frau dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie stillt, da die Kenntnis des Arbeitgebers vom Stillen Voraussetzung dafür ist, dass er die ihm auferlegten Pflichten erfüllen kann. Die Mitteilung soll gegebenenfalls auch in Zeiten der Erwerbsunterbrechung, etwa während der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen oder der Elternzeit erfolgen, damit der Arbeitgeber in die Lage versetzt wird, schon entsprechende Vorkehrungen für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit der betreffenden Frau zu treffen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt, welche Nachweise die schwangere oder stillende Frau gegenüber ihrem Arbeitgeber erbringen soll.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 soll eine schwangere Frau auf Verlangen des Arbeitgebers als Nachweis ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Die Kosten für die nach dieser Vorschrift erstellten Zeugnisse sind wie bisher vom Arbeitgeber zu tragen (vgl. § 8 Absatz 6 Satz 2).

Zu Satz 2

Nach Satz 2 soll das Zeugnis über die Schwangerschaft den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 2 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu § 15 Ärztliches Beschäftigungsverbot

Durch die Überschrift „Ärztliches Beschäftigungsverbot" wird dieses Beschäftigungsverbot deutlich von dem in der Überschrift als „Betriebliches Beschäftigungsverbot" bezeichneten Verbot nach § 12 Absatz 1 Nummer 3 unterschieden. Nach dem Wortlaut der Vorschrift kann Anlass für ein Beschäftigungsverbot nach Absatz 1 oder Absatz 2 lediglich der individuelle nicht notwendigerweise durch die betrieblichen Arbeitsbedingungen beeinflusste Gesundheitszustand in der Schwangerschaft oder nach der Entbindung der Frau sein.

Die Ärztin oder der Arzt entscheidet in eigener Verantwortung, ob bei einer Fortdauer der Beschäftigung die Gesundheit der schwangeren Frau oder die ihres Kindes gefährdet ist. Die Ärztin oder der Arzt attestiert gegenüber der schwangeren Frau ein ärztliches Beschäftigungsverbot, wenn Gefährdungen für die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes bei einer Fortdauer der Beschäftigung gegeben sind. Die Ärztin oder der Arzt hat hierbei einen

Entscheidungsspielraum, ob er ein teilweises (zeitlich befristet/aufgabenbezogen/vorläufig) oder ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot attestiert. Auf Grund eines ärztlichen Beschäftigungsverbots darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau in dem dort benannten Umfang nicht mehr beschäftigen.

Soweit die Ärztin oder der Arzt in dem ärztlichen Zeugnis die gefährdenden Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen konkret benennt, der Arbeitgeber die benannten Gefährdungen durch Zuweisung geeigneter und zumutbarer Tätigkeiten abwenden kann und dies in einer neuen konkretisierten Gefährdungsbeurteilung schriftlich dokumentiert, verliert das ärztliche Zeugnis seine Gültigkeit.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot vor der Entbindung. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 3 Absatz 1 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das ärztliche Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 6 Absatz 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Das ärztliche Beschäftigungsverbot nach der Entbindung kommt insbesondere auch für nicht stillende Frauen in Betracht, die aufgrund ihrer Situation nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind.

Zu § 16 Kündigungsverbot

Zu Absatz 1

Die Vorschrift übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 MuSchG. Sie wird klarstellend um unionsrechtliche Vorgaben sowie um den Kündigungsschutz nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt ergänzt.

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Sätze 1 und 2 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 Satz 1 MuSchG. Dabei wurde die Dauer des Kündigungsschutzes entsprechend den unionsrechtlichen Vorgaben deutlicher formuliert. Neu eingeführt wird der Kündigungsschutz bei einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt. Da nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, zum geschützten Personenkreis gehören, erstreckt sich der Schutz nach dieser Vorschrift auch auf diese Personengruppe.

Durch Satz 1 Nummer 2 wird in Übereinstimmung mit den unionsrechtlichen Vorgaben klargestellt, dass eine Kündigung bis zum Ende der Schutzfrist nach der Entbindung nach § 3 Absatz 2 grundsätzlich unzulässig ist. Dadurch wird der Anforderung der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) entsprochen. Diese sieht in Artikel 10 vor, dass eine Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ende des Mutterschaftsurlaubes unzulässig ist. Die bisherige Regelung sah lediglich einen Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten, also weniger als 18 Wochen nach der Entbindung, vor. In den Fällen, in denen eine achtzehnwöchige Schutzfrist nach der Geburt bestand (z. B. das Kind wird vor der sechswöchigen vorgeburtlichen Schutzfrist geboren und die Schutzfrist nach der Geburt beträgt 12 Wochen wegen einer Frühgeburt), bestand eine Lücke im Kündigungsschutz.

Der Kündigungsschutz gilt nach Satz 1 Nummer 2 und 3 künftig

- für Fälle der Entbindung, d. h.
  - einer Lebendgeburt im Sinne von § 31 Absatz 1 der Personenstandsverordnung (PStV) oder
  - einer Totgeburt im Sinne von § 31 Absatz 2 PStV, und
- im Fall der Fehlgeburt im Sinne von § 31 Absatz 3 PStV, wenn die Schwangerschaft mindestens zwölf Wochen bestanden hat.

Zuletzt hatte die höchstrichterliche Rechtsprechung (BAG, Urteil vom 15. Dezember 2005, 2 AZR 462/04, NZA 2006, 994) zur Auslegung des Begriffs „Entbindung“ auf die Abgrenzung von Fehl- und Totgeburten in der PStV verwiesen. Dies ist aus medizinischer Sicht und nach der Intention des MuSchG nicht sachgerecht, da auch Frauen nach einer Fehlgeburt unabhängig von der Gewichtsgrenze des Kindes von 500 Gramm einer besonderen Belastungssituation ausgesetzt sind. Mit der Stichtagsregelung nach der zwölften Schwangerschaftswoche wird dem

Umstand Rechnung getragen, dass im Allgemeinen die Schwangerschaft der Frau aus psychologischer Sicht danach als „sicher“ bewertet wird und sich die Bindung der Mutter zu ihrem ungeborenen Kind ab diesem Zeitraum besonders intensiviert.

Zu Satz 3

Satz 3 dient im Hinblick auf das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot der Klarstellung im Sinne der Rechtsprechung des EuGH. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes in Fall „Paquay“ (EuGH-Urteil vom 11. Oktober 2007, C-460/06, EuGH, NZA 2007, 1271) liegt bereits dann ein Verstoß gegen das Kündigungsverbot des Artikels 10 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) vor, wenn „vor Ablauf dieser Zeit Maßnahmen in Vorbereitung einer solchen Entscheidung wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Angestellte getroffen werden.“ Durch den Verweis auf die Sätze 1 und 2 wird deutlich gemacht, dass auch in diesen Fällen eine Kündigung nach Ablauf der Schutzfristen unwirksam ist, wenn die Vorbereitungen in den in Satz 1 bezeichneten Zeiträumen getroffen worden sind.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Nach Satz 1 kann die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle abweichend von Absatz 1 in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 9 Absatz 3 Satz 1 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet. Entsprechend Absatz 1 Nummer 3 kann eine Kündigung nun auch für zulässig erklärt werden, wenn sie nicht mit der Situation der Frau nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche in Zusammenhang steht.

Zur Orientierung bei der Durchführung der Regelung des Absatzes 2 kann die Verwaltungsvorschrift nach § 18 Absatz 1 Satz 6 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) herangezogen werden. Nach Artikel 84 Absatz 2 GG kann die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates zudem auch gesondert zur Durchführung des Absatzes 2 allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 muss die Kündigung schriftlich erfolgen und der Kündigungsgrund angegeben werden. Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 3 Satz 2 MuSchG.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Satz 1 trifft besondere Vorgaben zum Kündigungsschutz von in Heimarbeit beschäftigten Frauen und übernimmt insoweit den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 4 MuSchG. Er enthält wie bisher die Klarstellung, dass die gesundheitsschutzrechtlichen Verbote der Ausgabe von Heimarbeit nach den §§ 3, 7, 10, 11, 12 Absatz 2 und § 15 unberührt bleiben.

Zu den Sätzen 2 und 3

Die Sätze 2 und 3 treffen besondere Vorgaben zum Kündigungsschutz von Frauen, die in Heimarbeit Beschäftigten auch im Hinblick auf den Kündigungsschutz nach § 29 HAG gleichgestellt sind, und übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 9 Absatz 1 Satz 2 MuSchG.

Zu § 17 Mutterschutzlohn

§ 17 regelt den (privatrechtlichen) Lohnersatzanspruch bei mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen (Mutterschutzlohn) und übernimmt Vorgaben aus dem bisherigen § 11 Absatz 1 und 2 MuSchG zur Festlegung des Berechtigtenkreises, zur Anspruchshöhe sowie zum Berechnungs- und Bezugszeitraum. Der Regelungsgehalt zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts wird in § 20 überführt. Die im bisherigen § 11 Absatz 3 enthaltene Rechtsgrundlage zum Erlass einer Rechtsverordnung findet sich nunmehr in § 28 Nummer 6.

Für die in Heimarbeit beschäftigten Frauen und die ihnen Gleichgestellten tritt nach § 2 Absatz 3 Satz 2 an die Stelle des Beschäftigungsverbots das Verbot der Ausgabe von Heimarbeit. Diese Frauen können ebenfalls einen Anspruch auf Mutterschutzlohn haben.

Zu den Sätzen 1 und 2

Nach den Sätzen 1 und 2 erhält eine Frau im Sinne von § 1 Absatz 2, die wegen eines Beschäftigungsverbots im Sinne dieses Gesetzes außerhalb der Schutzfristen nach § 3 teilweise oder ganz nicht beschäftigt werden darf, von ihrem Arbeitgeber das Durchschnittsarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schwangerschaft.

Dabei ist im Hinblick auf den Berechtigtenkreis Folgendes zu berücksichtigen:

– Die Gleichstellung der in Heimarbeit beschäftigten Frauen und der ihnen Gleichgestellten war schon in dem bisherigen § 24 MuSchG geregelt.
– Für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, findet die Regelung entsprechend § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 keine Anwendung, da Art und Umfang der finanziellen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist.
– Auf Entwicklungshelferinnen findet diese Regelung keine Anwendung, da sich in § 8 des Entwicklungshelfergesetzes insoweit speziellere Regelungen finden.

Schülerinnen und Studentinnen erhalten keine Leistungen nach dem MuSchG, es sei denn, sie fallen unter einen der anderen Regelungstatbestände von § 1 Absatz 2 oder sind als Werkstudentinnen tätig (vgl. Begründung zu § 1 Absatz 2 Nummer 8).

Zu den Sätzen 3 und 4

Die Sätze 3 und 4 übernehmen den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 1 Satz 2 und 3 MuSchG und sind redaktionell angepasst.

Zu § 18 Mutterschaftsgeld

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 13 MuSchG und wird redaktionell angepasst.

Der bisherige § 13 Absatz 3 MuSchG, wonach Frauen, die während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis wechseln, von diesem Zeitpunkt an Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des bisherigen § 13 Absatz 1 und 2 MuSchG erhalten, kann entfallen. Wie sich aus dem bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V (vgl. Artikel 5 Nummer 2 Buchstabe c Doppelbuchstabe ff hinsichtlich des neuen § 24i Absatz 3 Satz 6 SGB V) ergibt, wird das Mutterschaftsgeld für Mitglieder, deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt. Dies gilt auch im Fall eines Wechsels von einem Beamten- in ein Arbeitsverhältnis. Insoweit ist der bisherige § 13 Absatz 3 MuSchG im Hinblick auf den bisherigen § 13 Absatz 1 MuSchG i. V. m. § 24i SGB V nur deklaratorisch. Durch den Wegfall der Voraussetzung, dass für Nichtmitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse Mutterschaftsgeld nur gezahlt wird, wenn die Frau bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung in einem Arbeitsverhältnis steht, entfällt die Bedeutung des bisher im § 13 Absatz 3 MuSchG enthaltenen Regelungsgehalts auch im Hinblick auf die Regelung zum Mutterschaftsgeld für Nichtmitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt – i. V. m. § 24i SGB V – den Anspruch auf Mutterschaftsgeld für Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Anspruch für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind.

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Sätze 1 und 2 übernehmen redaktionell angepasst den Großteil des Regelungsgehalts des bisherigen § 13 Absatz 2 Satz 1 und 2 MuSchG. Die im bisherigen § 13 Absatz 2 Satz 1 MuSchG enthaltene Voraussetzung, dass die Frau bei Beginn der Schutzfrist in einem Beschäftigungsverhältnis stehen muss, entfällt. Für den Anspruch

auf Mutterschaftsgeld ergibt sich dies bereits aus dem geltenden § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V (neu: § 24i Absatz 3 Satz 6 SGB V). Im Übrigen werden in der Praxis in entsprechender Anwendung der Regelung des geltenden § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V (neu: § 24i Absatz 3 Satz 6 SGB V) bereits Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind und deren Arbeitsverhältnis während der Mutterschutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, hinsichtlich der Realisierung des Mutterschaftsgeldanspruchs gleich behandelt wie Frauen, die einen Anspruch nach Absatz 1 i. V. m. § 24i SGB V geltend machen.

Zu Satz 3

Nach Satz 3 können wie bisher nicht nur Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 anspruchsberechtigt sein, sondern – entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben – auch solche, deren Beschäftigungsverhältnis im Sinne von § 1 Absatz 2 nach Maßgabe des § 16 Absatz 2 aufgrund einer Kündigung endet. Für Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, ergibt sich Letzteres aus der Regelung des § 24i Absatz 2 Satz 1 SGB V. Für Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, ergibt sich dies unmittelbar aus Satz 3 (bisheriger § 13 Absatz 2 Satz 3 MuSchG).

Auch in Heimarbeit beschäftigte Frauen haben im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach § 16 Absatz 2 i. V. m. § 16 Absatz 3 Satz 3 – wie nach der bisherigen Rechtslage auch – Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Voraussetzung ist auch hier, dass die Beschäftigung in Heimarbeit bei Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung noch besteht oder während der Schwangerschaft oder Schutzfrist nach der Entbindung zulässig durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister aufgelöst wird. Wird die Beschäftigung in Heimarbeit durch den Auftraggeber oder Zwischenmeister zulässig aufgelöst, ist ein Anspruch auf Mutterschaftsgeld gegeben. Personen, die den in Heimarbeit Beschäftigten nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 6 (bisheriger § 1 MuSchG) gleichgestellt sind, werden auch in den begünstigten Personenkreis einbezogen, wenn die Voraussetzungen des § 16 Absatz 3 Satz 3 MuSchG erfüllt sind.

Zu § 19 Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

§ 19 regelt den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und übernimmt teilweise den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 MuSchG. Die Regelung wird neu strukturiert:

– Absatz 1 regelt den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss (bisheriger § 14 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG). Der Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 3 bis 6 MuSchG wird in § 20 überführt.
– Absatz 2 regelt die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses, wenn die Frau für mehrere Arbeitgeber tätig ist.
– Absatz 3 bestimmt die für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständige Stelle zum Zahlungsverpflichteten, wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund einer Kündigung nach § 16 Absatz 2 endet oder der Arbeitgeber infolge einer Insolvenz zahlungsunfähig ist (bisheriger § 14 Absatz 2 und 3).

Zu Absatz 1

Absatz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG und ist redaktionell angepasst. Er regelt i. V. m. § 20 den Anspruch und die Berechnungsweise des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld einschließlich des maßgeblichen Berechnungszeitraums. Die Regeln zur Ermittlung des durchschnittlichen (Netto-)Arbeitsentgelts und zur Berücksichtigung dauerhafter Änderungen der Arbeitsentgelthöhe finden sich nunmehr in § 20.

Zu Satz 1

In Satz 1 wird die Zahlung des Zuschusses während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1, 2 und 4 für Frauen im Sinne von § 1 Absatz 2 geregelt. Danach erhalten alle Frauen unter Berücksichtigung der Maßgaben des § 1 Absatz 2 während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Die Regelung stellt damit i. V. m. Satz 3 klar, dass auch Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis erst während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt und denen nach dem bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V (neu: § 24i Absatz 3 Satz 6 SGB V) das Mutterschaftsgeld von Beginn des Arbeitsverhältnisses an gezahlt wird, entsprechend auch einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss haben.

Für Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, findet die Regelung gemäß § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 7 keine Anwendung, da Art und Umfang der finanziellen Absicherung der Entscheidung der selbstständig Tätigen vorbehalten ist und somit außerhalb des Verantwortungs- und Gestaltungsbereichs des Auftraggebers liegt.

Auch Entwicklungshelferinnen erhalten keinen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, da für sie nach § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 diese Regelung ebenfalls keine Anwendung findet.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 wird als Zuschuss zum Mutterschaftsgeld der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt. Die Regelung übernimmt insoweit redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG. Die im bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 2 enthaltene Berechnung bei wöchentlicher Abrechnung ist entbehrlich und wird nicht übernommen.

Zu Satz 3

Satz 3 stellt – entsprechend dem bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 5 SGB V (neu: § 24i Absatz 3 Satz 6 SGB V) – klar, dass für Frauen, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung beginnt, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Beginn des Beschäftigungsverhältnisses an gezahlt wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt entsprechend der bisherigen Praxis ausdrücklich die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses in Fällen, in denen eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig ist.

Im Fall, dass ein Beschäftigungsverhältnis nach Maßgabe von § 16 Absatz 2 aufgrund einer Kündigung endet, erhält die Frau für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag den auf dieses Beschäftigungsverhältnis entfallenden Anteil des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle; Absatz 3 Satz 1 bleibt insoweit unberührt.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 sind in den Fällen, in denen eine Frau für mehrere Arbeitgeber tätig ist, für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses nach Absatz 1 die durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte aus diesen Beschäftigungsverhältnissen zusammenzurechnen.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt die anteilige Beteiligung der Arbeitgeber an der Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Danach zahlen sie den Arbeitgeberzuschuss anteilig im Verhältnis der von ihnen gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 2 und 3 MuSchG und ist redaktionell angepasst.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 erhält eine Frau, deren Beschäftigungsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Schutzfrist nach der Entbindung nach Maßgabe von § 16 Absatz 2 aufgrund einer Kündigung endet, für die Zeit nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses in den Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach Absatz 1 von der für die Zahlung des Mutterschaftsgeldes zuständigen Stelle (bisheriger § 14 Absatz 2 MuSchG). Bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses bleibt der Arbeitgeber zur Leistung des Zuschusses verpflichtet.

Bei Kündigungen nach einer Fehlgeburt oder nach Ablauf der Schutzfristen nach der Entbindung, jedoch innerhalb der ersten vier Monate nach der Entbindung, besteht wie bisher kein Anspruch auf den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, da insoweit keine Schutzfristen zum Tragen kommen.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss, wenn der Arbeitgeber wegen eines Insolvenzereignisses den Arbeitgeberzuschuss nicht leisten kann (bisheriger § 14 Absatz 3 MuSchG).

Zu § 20 Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts

Der neu eingefügte § 20 regelt für die §§ 17 ff. allgemein geltende Vorgaben der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts. Zudem verweist nunmehr § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V im Hinblick auf die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts beim Mutterschaftsgeld auf die Regelung des § 20. Dies dient der Vereinheitlichung der Berechnung der Mutterschutzleistungen und damit insgesamt auch der Vereinfachung für die Arbeitgeber, da der aufgrund von unterschiedlichen Regelungen bestehende Prüfaufwand entfällt.

§ 20 macht Vorgaben zur Bestimmung des Berechnungszeitraumes (Absatz 1), zur Ermittlung des (tatsächlichen) durchschnittlichen Arbeitsentgelts (Absatz 2), zur fiktiven Arbeitsentgeltermittlung (Absatz 3) und zur Berücksichtigung von dauerhaften Änderungen der Arbeitsentgelthöhe (Absatz 4). Dies soll die Berechnung der Mutterschaftsleistungen vereinheitlichen und damit insbesondere auch für Arbeitgeber vereinfachen.

Vorrangig ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt nach den Maßgaben der Absätze 1 und 2 zu ermitteln – gegebenenfalls auch mit einem Berechnungszeitraum, der kürzer als drei Monate ist (Absatz 1 Satz 2). Nur wenn die Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts im Berechnungszeitraum nicht möglich ist, ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen (Absatz 3).

Zu Absatz 1

Absatz 1 trifft Vorgaben zur Bestimmung des Berechnungszeitraumes für die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 bleiben bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes Zeiten außer Betracht, in denen die Frau infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z. B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat.

Zu Satz 2

War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist nach Satz 2 der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 1 Satz 4 MuSchG und erweitert seinen Anwendungsbereich ausdrücklich auch auf die Berechnung des Mutterschaftsgeldes nach § 18 und des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld nach § 19.

Zu Absatz 2

Absatz 2 trifft Bestimmungen zur Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 bleibt bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a des SGB IV unberücksichtigt. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG und des bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V und bezieht damit ausdrücklich auch die Berechnung des Mutterschutzlohns nach § 17 ein. Die Anwendung des § 23a SGB IV ergab sich für den Mutterschutzlohn des bisherigen § 11 MuSchG aus dem Regelungszusammenhang und ist insoweit klarstellend.

Zu Nummer 2

Nach Nummer 2 bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts Kürzungen des Arbeitsentgelts unberücksichtigt, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten. Für Tage mit gekürztem Arbeitsentgelt ist danach das ungekürzte Arbeitsentgelt zugrunde zu legen. Die Regelung übernimmt insoweit in redaktionell überarbeiteter Form den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 2 Satz 2 MuSchG, des bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 3 SGB V und des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 4 MuSchG.

Zu Nummer 3

Nach Nummer 3 bleibt Teilzeitarbeitsentgelt, das vor der Beendigung der Elternzeit während der Elternzeit erzielt wurde, unberücksichtigt, soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt ohne die Berücksichtigung der Zeiten, in denen dieses Arbeitsentgelt erzielt wurde, höher ist. Die Regelung entspricht den Vorgaben der Rechtsprechung des EuGH („Kiiski“-Urteil des EuGH vom 20. September 2007, C-116/06). Nach der daran ausgerichteten Vollzugspraxis ist die Elternzeit aufzunehmen.

Nach der Rechtsprechung des EuGH darf es sich für die Frau nicht nachteilig auswirken, dass sie Elternzeit genommen hat. Um Nachteile wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zu vermeiden, wird zur Berechnung der Mutterschaftsleistungen nach den §§ 17 ff. grundsätzlich der Zeitraum vor der Elternzeit zugrunde gelegt. Hat die Frau jedoch in der Elternzeit (bis zu dem in der Elternzeit zulässigen Umfang von höchstens 30 Wochenstunden) Teilzeit gearbeitet, ist zu prüfen, ob die Berücksichtigung des daraus erzielten Teilzeitarbeitsentgelts zu höheren Leistungen nach den §§ 17 ff. führt. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn die Frau vor der Elternzeit nicht oder nur in geringem Umfang gearbeitet hat. Nummer 3 regelt nunmehr ausdrücklich diese Günstigerprüfung, die in der Vollzugspraxis bereits in Übereinstimmung mit dem Unionsrecht durchgeführt wird.

Die Regelung setzt voraus, dass die Elternzeit beendet wurde. Wird die Elternzeit nicht beendet, ist § 21 Satz 2 für die Berechnung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 ist das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen, wenn nach den Absätzen 1 und 2 die Ermittlung des tatsächlichen Arbeitsentgelts nicht möglich ist. Danach ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt grundsätzlich vorrangig auf der Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgelts der betreffenden Frau zu ermitteln und nur hilfsweise anhand der fiktiven Berechnung nach Absatz 3. Die Regelung übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 24i Absatz 2 Satz 4 SGB V und des bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 6 MuSchG.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts bei dauerhaften Arbeitsentgeltänderungen.

Regelungen mit gleichem Regelungsgegenstand finden sich in dem bisherigen § 11 Absatz 2 Satz 1 und 3 sowie dem bisherigen § 14 Absatz 1 Satz 3 und 5 MuSchG. Die bisherigen Regelungen differenzieren jedoch – anders als die Neuregelung in Absatz 4 – uneinheitlich hinsichtlich der Rechtsfolge nach dem Zeitpunkt, zu dem die Änderung des Arbeitsentgelts wirksam wird.

Nach dem bisherigen § 11 Absatz 2 Satz 1 MuSchG ist beispielsweise bei der Berechnung des Mutterschutzlohns bei Verdiensterhöhungen nicht nur vorübergehender Natur, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten, von dem erhöhten Verdienst auszugehen. Damit korrespondierend regelt der bisherige § 14 Absatz 1 Satz 3 MuSchG für die Berechnung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld, dass nicht nur vorübergehende Erhöhungen des Arbeitsentgelts, die während der Schutzfristen vor oder nach der Entbindung wirksam werden, ab diesem Zeitpunkt in die Berechnung einzubeziehen sind.

Nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG, Urteil vom 20. September 2000 – 5 AZR 924/98, NJW 2001, 2194) dürfen Frauen, die aufgrund von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten Arbeitsentgeltausfälle haben, jedoch nicht schlechter, aber auch nicht besser gestellt werden, als wenn sie durchgängig gearbeitet hätten. Die Frau muss – um durch die Beschäftigungsverbote keine finanziellen Nachteile zu haben – so gestellt werden, wie sie stünde, wenn sie durchgängig gearbeitet hätte.

Dementsprechend bedarf es klarstellend einer Differenzierung der Regelung nach dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts nach Nummer 1 (Arbeitsentgeltänderungen im Berechnungszeitraum) und nach Nummer 2 (Arbeitsentgeltänderungen mit Wirksamkeit im Zeitraum des Bezugs von Leistungen nach dem MuSchG).

Dauerhafte Änderungen des Arbeitsentgelts führen jedoch nicht dazu, dass sich die Berechnungsart ändert. Soweit das durchschnittliche Arbeitsentgelt z. B. unter Berücksichtigung der im Berechnungszeitraum durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden, etwaiger Überstunden-, Nacht- oder Erschwerniszuschläge oder Ähnliches ermittelt wurde, sind diese weiter zu berücksichtigen, aber darauf die aktuellen Arbeitsentgelte anzuwenden.

Zu Nummer 1

Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe, die während des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist für den gesamten Berechnungszeitraum von der geänderten Arbeitsentgelthöhe auszugehen. Denn hätte die Frau zu den Zeiten der Beschäftigungsverbote weitergearbeitet, hätte sie für den gesamten Zeitraum, in dem sie nun Leistungen nach dem MuSchG bezieht, ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

Zu Nummer 2

Bei einer dauerhaften Änderung der Arbeitsentgelthöhe, die nach Ablauf des Berechnungszeitraums wirksam wird, ist ab Wirksamkeit der Änderung der Arbeitsentgelthöhe von der geänderten Höhe des Arbeitsentgelts auszugehen. Denn hätte die Frau zu den Zeiten der Beschäftigungsverbote weitergearbeitet, hätte sie erst ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der dauerhaften Änderung des Arbeitsentgelts ein Arbeitsentgelt in der geänderten Höhe bezogen.

Zu § 21 Leistungen während der Elternzeit

§ 21 regelt den Anspruch auf Leistungen nach den §§ 17 und 19 in Fällen, in denen die Frau ihre Elternzeit nicht beendet. Die Regelung übernimmt insoweit redaktionell den Regelungsgedanken des bisherigen § 14 Absatz 4 MuSchG und stellt klar, dass die Regelung auch im Hinblick auf den Mutterschutzlohn gilt.

Einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld können hingegen nach derzeit geltendem Recht grundsätzlich auch Frauen in der Elternzeit haben. § 13 Absatz 1 MuSchG i. V. m. § 24i SGB V erfordern insoweit keine Beendigung der Elternzeit für einen erneuten Mutterschaftsgeldanspruch.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 ist in der Elternzeit der Anspruch auf Leistungen nach den §§ 17 und 19 aufgrund des Ruhens des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Um das Ruhen des Arbeitsverhältnisses zu beenden und damit den Anspruch auf Leistungen nach den §§ 17 und 19 wiederaufleben zu lassen, kann die Frau die Elternzeit vorzeitig beenden.

Der bisherige § 14 Absatz 4 MuSchG enthält zudem eine Regelung, wonach der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Zeit entfällt, in der Frauen die Elternzeit nach dem BEEG in Anspruch genommen hätten, wenn deren Beschäftigungsverhältnis nicht während ihrer Schwangerschaft oder während der Schutzfrist des bisherigen § 6 Absatz 1 MuSchG vom Arbeitgeber zulässig aufgelöst worden wäre. Diese Regelung zum Arbeitgeberzuschuss bei der fiktiven Elternzeit nach einer nach § 16 Absatz 2 (bisheriger § 9 Absatz 3 MuSchG) zulässigen Kündigung kann ersatzlos entfallen, da es für sie keinen Anwendungsbereich mehr gibt. Nach § 16 Absatz 3 Satz 3 BEEG können schwangere Frauen entsprechend der EuGH-Rechtsprechung („Kiiski“-Urteil vom 20. September 2007, C-116/06, NZA 2007, 1274) ihre wegen der Geburt eines älteren Kindes bestehende Elternzeit in der erneuten Schwangerschaft vorzeitig beenden. Wenn sie das tun, haben sie in den Schutzfristen Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Dieser Anspruch besteht folgerichtig auch für alle Frauen, deren Elternzeit aufgrund einer nach § 16 Absatz 2 zulässigen Kündigung ohne ihr Zutun beendet wird.

Zu Satz 2

Für den Fall, dass die Frau während der Elternzeit eine Teilzeitarbeit ausübt, stellt Satz 2 klar, dass für die Berechnung der Leistungen nach §§ 17 und 19 nur das Arbeitsentgelt aus dieser Teilzeitarbeit zugrunde zu legen ist. Dementsprechend kann die Frau, die in der Elternzeit zulässige Teilzeitarbeit leistet, einen Anspruch auf Leistungen nach den §§ 17 und 19 haben, auch wenn sie die Elternzeit nicht unterbricht. Die Mutterschaftsleistungen werden dann ausschließlich auf Grundlage des während der Elternzeit erzielten Teilzeitarbeitsentgelts berechnet.

§ 20 Absatz 2 Nummer 3 findet insoweit keine Anwendung. Hat die Frau eine Teilzeittätigkeit ausgeübt, die kürzer als die zur Berechnung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts erforderlichen drei Monate war, erfolgt kein Rückgriff auf ein Arbeitsentgelt, das vor der Elternzeit erzielt wurde. Vielmehr ist der Berechnung dann entsprechend Absatz 1 der tatsächliche Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses bzw. entsprechend Absatz 3 das durchschnittliche kalendertägliche Arbeitsentgelt einer vergleichbar beschäftigten Person zugrunde zu legen.

Die Frau hat allerdings auch in diesen Fällen die Möglichkeit, ihre Elternzeit vorzeitig zu beenden. Dann werden ihre Mutterschaftsleistungen – nach den Vorgaben des § 20 – grundsätzlich anhand des Arbeitsentgelts berechnet, das sie vor der Elternzeit bezogen hat.

Zu § 22 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 2 MuSchG sowie des bisherigen § 16 MuSchG.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 4 MuSchG.

Zu § 23 Fortbestehen des Erholungsurlaubs bei Beschäftigungsverboten

Die Regelungen übernimmt redaktionell überarbeitet den Regelungsgehalt des bisherigen § 17 MuSchG.

Zu § 24 Aushang des Gesetzes

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 18 Absatz 1 und 2 MuSchG.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 ist der Arbeitgeber von der Verpflichtung, eine Kopie des Gesetzes an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen, entbunden, wenn er das Gesetz für die Personen, die bei ihm beschäftigt sind, in einem elektronischen Verzeichnis zugänglich gemacht hat. Dies erleichtert die Bekanntgabe des MuSchG durch die Betriebe unter Berücksichtigung der in vielen Betrieben üblichen internen elektronischen Kommunikation (Intranet). Dabei kann schon eine Verknüpfung mit anderen Verzeichnissen ausreichen. Durch diese Vereinfachung wird Bürokratie abgebaut.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 18 Absatz 1 und 2 MuSchG.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 gilt die Regelung des Absatzes 1 Satz 2 zur Bekanntgabe des Gesetzes über ein elektronisches Verzeichnis im Fall der Heimarbeit entsprechend.

Zu § 25 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers

Zu Absatz 1

Die Regelung in Nummer 1 Buchstabe b übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 MuSchG.

Die Meldepflicht des bisherigen § 9 Absatz 2 MuSchG entfällt zusammen mit dem Wegfall des Eigenkündigungsrechts der Frau nach dem bisherigen § 10 MuSchG.

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Meldepflichten des Arbeitgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt die Meldepflicht im Hinblick auf die Schwangerschaft oder die Stillzeit einer Frau an die Aufsichtsbehörden.

Zu Buchstabe a

Nach Buchstabe a hat der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, und übernimmt damit den Regelungsgehalt des bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 3 MuSchG.

Zu Buchstabe b

In Buchstabe b wird die Meldepflicht des Arbeitgebers auf stillende Mütter ausgeweitet, damit die Aufsichtsbehörden ihren Aufgaben nachkommen können. Die Benachrichtigungspflicht besteht allerdings nur, wenn der Arbeitgeber die Aufsichtsbehörde nicht bereits über die Schwangerschaft benachrichtigt hat.

Zu Nummer 2

In Nummer 2 wird eine Meldepflicht des Arbeitgebers eingeführt, wenn er beabsichtigt eine schwangere oder stillende Frau nach den Vorgaben des § 4 Absatz 2 Satz 2 und 3 oder § 4 Absatz 3 Satz 2 und 3 bis 22 Uhr arbeiten zu lassen oder er eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen entsprechend den Vorgaben des § 5 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 arbeiten lässt. Dadurch wird sichergestellt, dass die Aufsichtsbehörde die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben des MuSchG überprüfen kann.

Die Meldung nach Nummer 2 kann in aller Regel zusammen mit der Meldung nach Nummer 1 erfolgen.

Zu Satz 2

Nach Satz 2 darf der Arbeitgeber die Informationen nach Satz 1 nicht unbefugt an Dritte weitergeben. Die Regelung entspricht dem bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 4 MuSchG.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 1 MuSchG und ist klarstellend um das Merkmal der Rechtzeitigkeit erweitert.

Zu Absatz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 1 Nummer 2 MuSchG und ist redaktionell überarbeitet.

Zu Absatz 4

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 19 Absatz 2 MuSchG.

Zu § 26 Zuständigkeit und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

Zu Absatz 1

Absatz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 20 Absatz 1 MuSchG.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 20 Absatz 2 MuSchG.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Nach Satz 1 kann die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem zweiten Abschnitt (Gesundheitsschutz) und aus den aufgrund des § 28 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Die Maßnahmen der Aufsichtsbehörde nach § 26 dienen der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben im Einzelfall. Sie beziehen sich nicht auf den Bereich des Kündigungsschutzes und des Leistungsrechts. Bei der Anordnung von Maßnahmen hat die Aufsichtsbehörde stets die allgemeinen gesundheitsschutzrechtlichen Vorgaben des zweiten Abschnitts zu berücksichtigen.

Zu Satz 2

Satz 2 führt die in den bisherigen §§ 2 Absatz 5, 7 Absatz 3, 8 Absatz 5 und 6 MuSchG geregelten Befugnisse der Aufsichtsbehörde zusammen. Zum besseren Verständnis werden die wichtigsten Befugnisse in einem nicht abschließenden Katalog benannt. Die Befugnis der Aufsichtsbehörde, eine Kündigung nach § 16 Absatz 1 für zulässig zu erklären, ist weiterhin gesondert in § 16 Absatz 2 geregelt.

Zu Nummer 1

Nummer 1 regelt die Bewilligung von Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 6 MuSchG. Bei der Bewilligung von Ausnahmen nach Absatz 3 Nummer 1 sind insbesondere die Beurteilung der Arbeitsbedingungen heranzuziehen und zu prüfen. Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muss eine besondere Würdigung besonderer Arbeitsbedingungen enthalten. Es sind insbesondere ein gegebenenfalls bestehender verminderter Personalschlüssel und möglicherweise die Eingeschränktheit körperlich-geistiger Leistungsfähigkeit (Ermüdung, Konzentrationsabfall) zu berücksichtigen. Zudem sind gegebenenfalls auch die besonderen Anforderungen an die Zulässigkeit der Beschäftigung zu prüfen, wie etwa das Erfordernis der Einwilligung der Frau oder das Vorliegen eines ärztlichen Attests nach § 15 Absatz 1.

Zu Nummer 2

Nummer 2 regelt, dass die Aufsichtsbehörde es einem Arbeitgeber verbieten kann, eine schwangere oder stillende Frau nach 20 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen.

Zu Nummer 3

Nummer 3 regelt, dass die Aufsichtsbehörde nähere Bestimmungen zur Freistellung zum Stillen nach § 6 Absatz 2 und über die Einrichtung von Stillräumen treffen kann, und übernimmt damit redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 7 Absatz 3 MuSchG.

Zu Nummer 4

Nummer 4 regelt, dass die Aufsichtsbehörde nähere Bestimmungen über die Arbeitsmenge für in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte nach § 7 treffen kann, und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 2 MuSchG. Die Regelung im bisherigen § 8 Absatz 5 Satz 2 MuSchG, wonach die Aufsichtsbehörden den Heimarbeitsausschuss anhören muss, falls einer besteht, kann aus Gründen der Praktikabilität entfallen. Die Aufsichtsbehörde kann wegen ihrer Nähe zum Einzelfall schneller eine praxisnahe Entscheidung treffen.

Zu Nummer 5

Nummer 5 regelt die Anordnung von Schutzmaßnahmen zur Durchführung des § 8 Absatz 1 und 2 und des § 12 und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 5 MuSchG.

Zu Nummer 6

Nummer 6 regelt, dass die Aufsichtsbehörde Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 anordnen kann, und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 2 Absatz 5 MuSchG. Die Befugnis der Aufsichtsbehörde, Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung nach

§ 9 anzuordnen, umfasst auch die Befugnis, die erstmalige Erstellung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 anzuordnen, wenn der Arbeitgeber diese Beurteilung noch nicht vorgenommen hat.

Zu Nummer 7

Nummer 7 regelt die Befugnis der Aufsichtsbehörde, bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 10 oder § 11 zu verbieten, und übernimmt redaktionell angepasst den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 5 MuSchG.

Zu Nummer 8

Nummer 8 regelt, dass die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von den Vorschriften des § 10 Absatz 6 und des § 11 Absatz 5 bewilligen kann und übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 3 Nummer 2 Satz 2 MuSchG. Nach Nummer 8 ist zudem die Beurteilung der Arbeitsbedingungen heranzuziehen und zu prüfen. Es dürfen keine Arbeitsbedingungen vorherrschen, bei denen durch die Art der Arbeit und das Arbeitstempo eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind vorliegt.

Zu Nummer 9

Nach Nummer 9 kann die Aufsichtsbehörde Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 13 anordnen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt erstmals ausdrücklich die Pflicht der Aufsichtsbehörde zur Beratung der bei ihm beschäftigten Personen sowie der Arbeitgeber bei der Ausübung ihrer Rechte und Pflichten nach diesem Gesetz. In der Praxis erfolgt die Beratung schon jetzt, soweit sich dafür ein Bedürfnis ergibt.

Zu Absatz 5

Absatz 5 regelt, dass in Betrieben und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung die Aufsicht über das Einhalten der mutterschutzrechtlichen Vorschriften das Bundesministerium der Verteidigung selbst durchführt bzw. die von ihm bestimmte Stelle.

Gemäß § 21 Absatz 5 ArbSchG obliegt dem Bundesministerium der Verteidigung die Kontrolle und Überwachung über die Einhaltung der Regelungen des ArbSchG. Dieser Rechtsgedanke findet im Mutterschutz entsprechende Anwendung. Deshalb erfolgt auch für zivile Beschäftigte und Arbeitnehmerinnen im Geschäftsbereich der Bundeswehr die Kontrolle der mutterschutzrechtlichen Vorschriften durch das Bundesministerium der Verteidigung bzw. durch eine von ihm bestimmte Stelle. Es ist praxisgerecht, weil grundsätzlich keine Zugangsrechte zu Liegenschaften des Geschäftsbereichs des Bundesministeriums der Verteidigung anderen Behörden zustehen bzw. erst aufwendig gewährt werden müssten.

Zu § 27 Ausschuss für Mutterschutz

§ 27 sieht nach dem Vorbild der Ausschüsse für Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz vor.

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Satz 1 regelt die Verpflichtung, beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Ausschuss für Mutterschutz einzurichten.

Um auf neuere wissenschaftliche Erkenntnisse in angemessener Zeit reagieren zu können und um sicherheitstechnische, arbeitsmedizinische und hygienische Regeln zum Schutz der schwangeren und stillenden Frauen am Arbeitsplatz aufzustellen, ist die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz erforderlich. Durch die Einrichtung des Ausschusses beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird eine gesetzlich institutionalisierte Befassung von mutterschutzrechtlich relevanten Fragestellungen ermöglicht. Dadurch wird die stetige Weiterentwicklung und Aktualität des Mutterschutzes sichergestellt. Eine systematische Behandlung mutterschutzrechtlicher Fragestellungen erfolgt bisher nicht. Die arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse im Sinne von § 18

Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG sind allgemein für den Arbeitsschutz zuständig, aber nicht speziell für den Mutterschutz.

Dadurch, dass der Ausschuss auf Bundesebene angesiedelt ist, soll ein einheitlicher Vollzug mutterschutzrechtlicher Regelungen erleichtert werden. Dies entlastet auch die Länder, da sie bisher das erforderliche Wissen selbst generieren und vorhalten müssen. Durch die Veröffentlichung der Erkenntnisse des Ausschusses im Ministerialblatt können die Länder die Erkenntnisse direkt verwenden.

Die Einbindung geeigneter Personen vonseiten der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Landesbehörden und weiterer geeigneter Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, soll die fachliche Kompetenz des Ausschusses und den erforderlichen Praxisbezug der behandelten Fragestellungen sicherstellen. Die Einbindung insbesondere der Arbeitgeber und Gewerkschaften soll die Akzeptanz erhöhen und die Konsensbildung begünstigen.

In die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz werden auch Vertreterinnen und Vertreter von besonderen Berufs- und Personengruppen eingebunden, etwa im Hinblick auf den Mutterschutz bei Schülerinnen und Studentinnen Vertreterinnen und Vertreter der Hochschulen, Schulen und Berufsschulen sowie Vertreterinnen und Vertreter der Studierendenschaften.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt die Zahl der Mitglieder. Wegen des klar begrenzten Auftrages des Ausschusses ist die Zahl seiner Mitglieder auf 15 begrenzt.

Zu Satz 3

Satz 3 regelt die Stellvertretung der Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz.

Zu Satz 4

Satz 4 regelt, dass die Mitgliedschaft ehrenamtlich ist.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 erfolgt die Einrichtung des Ausschusses für Mutterschutz durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Einrichtung erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dies soll dazu beitragen, dass bereits bei der Einrichtung des Ausschusses, der Festlegung seiner Organisationsstruktur und der Festlegung des Arbeitsprogramms die Belange des Arbeitsschutzes und der Frauengesundheit, die für den Mutterschutz von grundsätzlicher Bedeutung sind, durch eine einvernehmliche Einbindung der insoweit auch zuständigen Ressorts hinreichend Berücksichtigung finden.

Zu den Sätzen 1 und 2

Die Sätze 1 und 2 regeln die Berufung der Mitglieder und die Erstellung einer Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung umfasst insbesondere auch Regelungen zur Berufung der Ausschussmitglieder, zur Festlegung der Arbeitsstruktur und des Arbeitsprogrammes sowie zur Beschlussfassung. Die Berufung der Mitglieder erfolgt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Zu den Sätzen 3 und 4

Nach den Sätzen 3 und 4 bedürfen die Geschäftsordnung und die Wahl der oder des Vorsitzenden der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das seine Zustimmung nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit erteilt. Auch die Zustimmung zum Arbeitsprogramm erfolgt im Einvernehmen mit diesen Bundesministerien.

Zu Absatz 3

Zu Satz 1

Satz 1 beschreibt die wesentlichen Aufgaben des Ausschusses.

Zu Nummer 1

Nach Nummer 1 gehört es zu den Aufgaben des Ausschusses für Mutterschutz, Art, Ausmaß und Dauer der möglichen unverantwortbaren Gefährdungen für die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres (ungeborenen) Kindes nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu ermitteln und zu begründen. Dies dient der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben nach dem MuSchG. Dabei sind die maßgeblichen Erkenntnisse der Ausschüsse für den Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG zu berücksichtigen.

Zu Nummer 2

Die Erstellung der sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und arbeitshygienischen Regeln dient der Konkretisierung der gesetzlichen Vorgaben vor allem nach dem MuSchG. Bei der Erstellung sind die maßgeblichen technischen und arbeitsmedizinischen Regeln der Ausschüsse für den Arbeitsschutz im Sinne von § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG zu berücksichtigen.

Zu Nummer 3

Der Ausschuss soll das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in allen mutterschutzbezogenen Fragen beraten. Dazu gehört die Aufbereitung neuer Themenfelder mit Bezug zum Mutterschutz, um etwa den gesetzgeberischen Handlungsbedarf zu ermitteln.

Zu den Beratungsaufgaben kann es auch gehören, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in besonderen Fragen des Vollzugs zu beraten, beispielsweise in Form von berufsgruppenbezogenen Ausarbeitungen zur Umsetzung mutterschutzrechtlicher Vorgaben.

Zu Satz 2

Satz 2 regelt die Zusammenarbeit mit den Ausschüssen nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG. Auf diese Weise wird ein enger Austausch der verschiedenen Ausschüsse sichergestellt.

Zu Absatz 4

Absatz 4 regelt die Prüf- und Bekanntmachungsbefugnis bezüglich der aufgestellten Regeln und gewonnenen Erkenntnisse und ermöglicht so ihre breite Anwendung und Beachtung. Wie den Beschlüssen der arbeitsschutzrechtlichen Ausschüsse im Sinne des § 18 Absatz 2 Nummer 5 ArbSchG kommt den Beschlüssen des Ausschusses für Mutterschutz eine Vermutungswirkung zu (vgl. § 8 Absatz 4).

Die Veröffentlichung im Ministerialblatt stellt sicher, dass die gewonnenen Erkenntnisse zum Gesundheitsschutz von schwangeren und stillenden Frauen allen Betroffenen zugänglich sind. Sie erfolgt wiederum im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung. Dies soll dazu beitragen, dass sich die vom Ausschuss aufgestellten Regeln und Empfehlungen widerspruchsfrei in das bestehende arbeits- bzw. gesundheitsschutzrechtliche Regelwerk einfügen.

Zu Absatz 5

Nach Absatz 5 können die Bundesministerien sowie die obersten Landesbehörden zu den Sitzungen des Ausschusses Vertreterinnen oder Vertreter entsenden. Auf Verlangen ist ihnen in der Sitzung das Wort zu erteilen.

Zu Absatz 6

Nach Absatz 6 führt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Geschäfte des Ausschusses für Mutterschutz. Die Geschäftsstelle koordiniert und unterstützt die ehrenamtliche Arbeit der Mitglieder des Ausschusses. Dazu gehört neben der Durchführung und Organisation der Sitzungen auch die Unterstützung durch Literaturrecherchen und die Bereitstellung von Unterlagen. Die Geschäftsstelle soll eng mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zusammenarbeiten.

Zu § 28 Erlass von Rechtsverordnungen

§ 28 regelt die Befugnis der Bundesregierung, mit Zustimmung des Bundesrates Rechtsverordnungen zu erlassen, und fasst damit die bisher in unterschiedlichen Vorschriften geregelten Befugnisse zum Erlass von Rechtsverordnungen redaktionell überarbeitet zusammen.

Nummer 6 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 11 Absatz 3 MuSchG. Die Befugnis zum Erlass einer Rechtsverordnung erstreckt sich nicht nur auf die Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts beim Mutterschutzlohn nach § 17, sondern nunmehr einheitlich auch auf die beim Mutterschaftsgeld nach § 18 und beim Arbeitgeberzuschuss nach § 19.

Die in Nummer 7 geschaffene Regelung ist in Anlehnung an § 193 Absatz 8 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) aufgenommen worden. Die Bundesregierung erhält damit die Befugnis mit Zustimmung des Bundesrates Einzelheiten zu den nach § 25 zu erbringenden Informationspflichten des Arbeitgebers zu regeln.

Die Regelung des bisherigen § 2 Absatz 4 Nummer 1 MuSchG zur Befugnis der Bundesregierung, den Arbeitgeber durch Rechtsverordnung zu verpflichten, Liegeräume für schwangere und stillende Frauen einzurichten, ist entbehrlich, da es sich bei der Einrichtung von Liegeräumen um eine spezielle Schutzmaßnahme handelt, die bereits über Nummer 2 erfasst wird.

Zu § 29 Bußgeldvorschriften

Die Regelung des § 29 übernimmt im Wesentlichen den Regelungsgehalt des bisherigen § 21 MuSchG. Die Vorschrift wurde jedoch neu strukturiert und ergänzt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Ordnungswidrigkeiten des Arbeitgebers.

Zu den Nummern 1 bis 5

In den Nummern 1, 4 und 5 werden die schon im bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 1 und 3 MuSchG und im bisherigen § 6 Absatz 2 MuSchArbV geregelten Ordnungswidrigkeitstatbestände übernommen und redaktionell an die geänderten Vorschriften angepasst. In Nummer 2 werden die entsprechenden Bußgeldvorschriften für Beschäftige nach § 1 Absatz 2 Satz 1 auch für Schülerinnen und Studentinnen eingeführt. In Nummer 3 wird neu geregelt, dass ein Verstoß gegen die in § 4 Absatz 4 vorgeschriebene Ruhepause eine Ordnungswidrigkeit darstellt.

Zu den Nummern 6 und 7

In den Nummern 6 und 7 werden erstmals ein Verstoß gegen die Pflicht zur Erstellung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Absatz 1 und 2 zur Ordnungswidrigkeit erklärt. Die Aufnahme dieses Verstoßes in den Katalog der Ordnungswidrigkeiten trägt dem Umstand Rechnung, dass die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 9 Absatz 1 oder 2 die Grundvoraussetzung für einen wirkungsvollen Mutterschutz ist.

Zu Nummer 8

In Nummer 8 wird ein Verstoß gegen das in § 9 Absatz 3 festgelegte Verbot einer Weiterführung einer Tätigkeit vor Ergreifung der nach § 9 Absatz 2 notwendigen Schutzmaßnahmen zur Ordnungswidrigkeit bestimmt. Dies liegt in der Konsequenz des mutterschutzrechtlichen Schutzkonzeptes: Nur wenn – gegebenenfalls auch im Wege der Sanktionierung – sichergestellt werden kann, dass vor dem weiteren Einsatz der schwangeren oder stillenden Frau die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, kann die Frau wirksam gegen unverantwortbare Gefährdungen geschützt werden.

Zu den Nummern 9 und 10

In den Nummern 9 und 10 wird ein Verstoß gegen die Dokumentations- und Informationspflicht des § 13 i. V. m. einer nach § 28 Nummer 5 erlassenen Rechtsverordnung zur Ordnungswidrigkeit bestimmt. Damit wird der Regelungsgehalt des bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 8 MuSchG und § 6 Absatz 1 MuSchArbV übernommen.

Zu den Nummern 11 bis 15

In den Nummern 11 bis 15 werden die schon nach dem bisherigen § 21 Absatz 1 Nummer 6 und 8 MuSchG behandelten Verstöße gegen Dokumentations- und Informationspflichten, die Pflicht zur Benachrichtigung, zur Auskunft, zur Einsicht und Vorlage von Unterlagen oder zur Aufbewahrung von Unterlagen weiterhin zu Ordnungswidrigkeiten bestimmt.

Zu den Nummern 16 und 17

In den Nummern 16 und 17 werden die nach dem bisherigen § 21 Absatz 1 Nummern 4 und 5 behandelten Verstöße gegen Anordnungen der Aufsichtsbehörde bzw. gegen die Bestimmungen einer Rechtsverordnung weiterhin als Ordnungswidrigkeit bestimmt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt gegenüber der bisherigen Regelung in § 21 Absatz 2 MuSchG eine Erhöhung des Bußgeldrahmens und orientiert sich dabei an § 25 Absatz 2 ArbSchG.

Zu § 30 Strafvorschriften

§ 30 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 21 Absatz 3 MuSchG. Die Regelung setzt eine Gefahr für die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes voraus. Eine Gefährdung im mutterschutzrechtlichen Sinne begründet insoweit noch keine Strafbarkeit.

Zu § 31 Evaluationsbericht

Nach § 31 sollen die Auswirkungen des Gesetzes zum 1. Januar 2021 evaluiert werden. Schwerpunkte der Evaluation sollen

– die Handhabbarkeit der gesetzlichen Regelungen in der betrieblichen und behördlichen Praxis,
– die Wirksamkeit und die Auswirkungen des Gesetzes im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich,
– die Auswirkungen der Regelungen zum Verbot der Mehr- und Nachtarbeit sowie zum Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit und
– die Arbeit des Ausschusses für Mutterschutz

sein. Die Bundesregierung wird dem Deutschen Bundestag einen entsprechenden Evaluationsbericht vorlegen.

Zu Artikel 2 (Änderung des § 79 des Bundesbeamtengesetzes)

Zu Absatz 1

Absatz 1 ist die Rechtsgrundlage zum Erlass einer Rechtsverordnung zum Mutterschutz für Bundesbeamtinnen.

Zu Satz 1

Nach Satz 1 regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die der Eigenart des öffentlichen Dienstes entsprechende Anwendung der Vorschriften des Mutterschutzgesetzes auf Beamtinnen. Die im Rahmen der auf der Grundlage des Satzes 1 zu erlassenden Bestimmungen stellen durch die Vorgaben der Sätze 2 und 3 inhaltlich auf die Schutzstandards des Mutterschutzgesetzes ab. Gleichzeitig soll die Eigenständigkeit des Beamtenrechts erhalten bleiben. Die in der Eigenart des öffentlichen Dienstes (wie beispielsweise im Hinblick auf den Beamtenstatus, die Besoldung und die Entlassung) liegenden Abweichungen können insoweit berücksichtigt werden.

Zu Satz 2

Die Regelung dient der Sicherstellung eines einheitlichen Schutzniveaus für alle Beschäftigten. Sie dient der Umsetzung des Schutzauftrags aus Artikel 6 Absatz 4 GG und entspricht unionsrechtlichen Vorgaben. Nach dem Unionsrecht sind Beamtinnen Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn. Nach Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gelten die Bestimmungen der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG – mit Ausnahme von deren Artikel 2 Absatz 2 – unbeschadet strengerer oder spezifischer Bestimmungen der Mutter-

schutzrichtlinie (92/85/EWG) uneingeschränkt für den gesamten Bereich des unionsrechtlich geregelten Mutterschutzes im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Die Ausnahmeregelung nach Artikel 2 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG), wonach Richtlinienvorgaben keine Anwendung finden, soweit dem Besonderheiten bestimmter spezifischer Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (z. B. bei den Streitkräften oder der Polizei) oder bestimmter spezifischer Tätigkeiten bei den Katastrophenschutzdiensten zwingend entgegenstehen, gilt damit im Bereich des Mutterschutzes nicht. Das hat zur Folge, dass auch für die Beamten die unionsrechtlichen Vorgaben des Mutterschutzes uneingeschränkt und einheitlich gelten. Daher ist der Schutz für Beamtinnen im Hinblick auf den Mutterschutz in der gleichen Weise auszugestalten wie der Mutterschutz für andere Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn.

Zu Satz 3

Satz 3 sieht entsprechend Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) i. V. m. Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) zudem vor, dass eine angemessene Kontrolle und Überwachung auch im Bereich des Mutterschutzes für Beamtinnen sichergestellt wird. Im Bereich des Gesundheitsschutzes sind diese unionsrechtlichen Vorgaben nur zu gewährleisten, wenn – im Gegensatz zu der im Bereich des Mutterschutzes beim Bund derzeit bestehenden generellen „Eigenüberwachung“ durch die obersten Dienstbehörden bzw. im Fall der Übertragung durch die unmittelbar nachgeordnete Behörde (vgl. § 1 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung) – die Überwachung durch besondere Behörden sichergestellt wird (vgl. auch Bundestagsdrucksache 13/3540, S. 21). Demgemäß sollen die Aufsichtsbehörden nach § 26 Absatz 1 MuSchG – entsprechend der originären Zuständigkeit der Länder nach den Artikeln 83 und 84 GG (und mit der Folge der Ausgabenlastverteilung nach Artikel 104a GG) –auch mit der Kontrolle und Überwachung der für Bundesbeamtinnen geltenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften, soweit diese dem Gesundheitsschutz dienen, betraut werden, weil diese Aufsichtsbehörden bereits in den Behörden und Betrieben des Bundes über die für Tarifbeschäftigte des Bundes geltenden Vorschriften des MuSchG die Aufsicht führen. Dagegen sollen für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften weiterhin die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich bleiben, weil nur diese die statusspezifischen Besonderheiten sachgerecht beurteilen können.

Zu Absatz 2

Zu Satz 1

Die Regelung von Satz 1 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 im Hinblick auf die Elternzeit bei Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten.

Zu Satz 2

Die Regelung von Satz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatz 1 Satz 2.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen Absatz 2 zum Jugendarbeitsschutz bei jugendlichen Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten.

Zu Artikel 3 (Änderung des § 46 des Beamtenstatusgesetzes)

Die Änderung stellt klar, dass der Mutterschutz bei Landesbeamtinnen in wirkungsvoller Weise zu gewährleisten ist. Wie die Änderung im Bundesbeamtengesetz (BBG) nach Artikel 2 dieses Gesetzes dient die Änderung damit zugleich der Sicherstellung unionsrechtlicher Vorgaben. Bei ihrer Umsetzung sind nicht nur die materiell-rechtlichen, sondern insbesondere auch die vollzugsrechtlichen Vorgaben der maßgeblichen Richtlinien einzuhalten.

Dies gilt insbesondere auch für den Bereich des gesundheitlichen Mutterschutzes. Nach dem Unionsrecht sind Beamtinnen Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn. Nach Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) gelten die Bestimmungen der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) – mit Ausnahme von deren Artikel 2 Absatz 2 – unbeschadet strengerer oder spezifischer Bestimmungen der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) uneingeschränkt für den gesamten Bereich des unionsrechtlich geregelten Mutterschutzes im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Die Ausnahmeregelung nach Artikel 2 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) gilt damit im Bereich des Mutterschutzes nicht. Daher ist der

Schutz für Beamtinnen im Hinblick auf den Mutterschutz in der gleichen Weise auszugestalten wie der Mutterschutz für andere Arbeitnehmerinnen im unionsrechtlichen Sinn. Entsprechend Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) i. V. m. Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) ist zudem eine angemessene Kontrolle und Überwachung sicherzustellen.

Der Gesetzgeber legt bei der Umsetzung dieser Vorgaben für den Bereich des Mutterschutzes bei Bundesbeamtinnen, Bundesrichterinnen und Soldatinnen die Rechtsauffassung zugrunde, dass diese unionsrechtlichen Vorgaben nur zu gewährleisten sind, wenn die Überwachung hinsichtlich der dem Gesundheitsschutz dienenden Vorschriften durch besondere Behörden sichergestellt wird. Eine „Eigenüberwachung" durch den jeweiligen Dienststellenleiter, wie sie beim Mutterschutz bei Landesbeamtinnen in vielen Ländern besteht, genügt den unionsrechtlichen Vorgaben demnach nicht (vgl. auch Bundestagsdrucksache 13/3540, S. 21).

Zu Artikel 4 (Änderung des § 30 des Soldatengesetzes)

Zu Absatz 5

Zu Satz 1

Die Regelung behält den Regelungsgehalt des bisherigen § 30 Absatz 5 Satz 1 SG.

Zu Satz 2

Satz 2 enthält die notwendige Verordnungsermächtigung für die Bundesregierung die Einzelheiten des Mutterschutzes für Soldatinnen durch Rechtsverordnung zu regeln.

Zu Satz 3

Satz 3 gestaltet die Rechtsverordnungsermächtigung des Satzes 2 vor dem Hintergrund des Schutzauftrags aus Artikel 6 Absatz 4 GG und vorbehaltlich des Satzes 4 inhaltlich aus. Soldatinnen wird hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang der Schutz gewährleistet, wie er durch das Mutterschutzgesetz vorgesehen ist.

Zu Satz 4

Die Verordnungsermächtigung in Satz 2 bezieht sich auf die Umsetzung des unionsrechtlichen Mutterschutzrechts und die im Übrigen verbleibenden nationalen Gestaltungsspielräume. Trotz des in Satz 3 zum Ausdruck kommenden Ziels eines möglichst einheitlichen Mutterschutzrechts für alle Beschäftigten kann es die Eigenart des militärischen Dienstes notwendig machen, abweichende Regelungen zu treffen. Auch bislang enthielt die entsprechende Verordnungsermächtigung die Möglichkeit, die Eigenart des militärischen Dienstes zu berücksichtigen. Nach Satz 4 sind nun Abweichungen von den Vorgaben des Satzes 3 nur insoweit zulässig, als sie mit Rücksicht auf die Eigenart des militärischen Dienstes erforderlich sind. Beispielsweise können statusbedingte Besonderheiten des militärischen Dienstes, etwa im Hinblick auf die Besoldung und die Entlassung, insoweit berücksichtigt werden. Die Verordnungsermächtigung deckt aber auch Regelungen im Mutterschutzrecht der Soldatinnen ab, die keine Entsprechungen im Mutterschutzrecht der Arbeitnehmerinnen finden (z. B. Befreiung von der Teilnahme an militärischen Übungen unter feldmäßigen Bedingungen für schwangere Soldatinnen nach § 3 Absatz 2 Nummer 3 der Verordnung über den Mutterschutz für Soldatinnen).

Zu Satz 5

Nach Satz 5 ist eine angemessene Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften vorzusehen. Die Regelung entspricht den Vorgaben des Artikel 4 Absatz 2 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) i. V. m. Artikel 1 Absatz 2 der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG). Im Bereich des Arbeitsschutzes bei Soldatinnen sowie den Beamtinnen und Tarifbeschäftigten der Bundeswehr werden diese unionsrechtlichen Vorgaben durch § 21 Absatz 5 Satz 4 des ArbSchG sichergestellt.

Dagegen können für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften auch die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich bleiben, weil nur diese die statusspezifischen Besonderheiten sachgerecht beurteilen können.

Zu Artikel 5 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Artikel 5 sieht eine Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – vor:

– Für die Ermittlung des durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelts beim Mutterschaftsgeld verweist § 24i Absatz 2 Satz 3 – neu – nunmehr auf den neuen § 20 MuSchG. Dies dient der Vereinheitlichung der Berechnung der Mutterschutzleistungen und damit insgesamt auch zur Vereinfachung für die Arbeitgeber, da der aufgrund von unterschiedlichen Regelungen bestehende Prüfaufwand entfällt.

– In § 24i Absatz 2 Satz 5 wird klargestellt, dass auch für Frauen nach § 24i Absatz 1 Satz 2 das Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes gezahlt wird.

– Im Übrigen handelt es sich bei den Änderungen im Wesentlichen um redaktionelle Anpassungen.

Zu Artikel 6 (Folgeänderungen)

In Artikel 6 werden die in Gesetzen und Verordnungen enthaltenen Verweise auf das abgelöste MuSchG durch die entsprechenden Verweise auf das neue MuSchG in Artikel 1 ersetzt. Zudem werden Verweise auf das MuSchG in Verordnungen aufgenommen, in denen als besonderer Bereich des sozialen Arbeitsschutzes bereits auf das JArbSchG verwiesen wird.

In einem gesonderten Verfahren erfolgen

– die Änderungen der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325) geändert worden ist, und

– die Änderungen der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. November 2004 (BGBl. I S. 2858), die zuletzt durch Artikel 6 der Verordnung vom 20. August 2013 (BGBl. I S. 3286, 3741) geändert worden ist.

Absatz 9 nimmt entsprechende Anpassungen bei der Leistung von Berufsausbildungsbeihilfe vor.

Absatz 10 sieht Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vor:

– Nummer 3 enthält eine Anpassung an den durch das Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags geänderten Wortlaut des § 24b Einkommensteuergesetzes.

– Nummer 4 Buchstabe b enthält zudem eine klarstellende Berichtigung zur Beseitigung eines Redaktionsversehens im Zuge des Gesetzes zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325).

Absatz 14 sieht Änderungen im Entwicklungshelfer-Gesetz vor, die einerseits redaktionell sind, andererseits klarstellen, dass auch während eines Beschäftigungsverbots während der Schwangerschaft die Unterhaltsleistungen nach dem EhfG zu gewähren sind.

Zu Artikel 7 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Artikel 7 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes und das Außerkrafttreten des bisherigen MuSchG und der bisherigen MuSchArbV.

C. Stellungnahmen der Gewerkschaften im Rahmen des Beteiligungsverfahrens

Den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 118 BBG und § 35a SG Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden. Geäußert haben sich der Deutsche Beamtenbund (dbb), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV), die Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) und der Verband der Soldaten der Bundeswehr (vsb).

Die Spitzenorganisationen begrüßen insgesamt die Neuregelungen des MuSchG, wodurch das MuSchG verständlicher und klarer gefasst werden soll und ein einheitliches Schutzniveau auch für Beamtinnen und Soldatinnen gewährleistet wird. Die GdS begrüßt den Fokus des Gesetzentwurfes auf die Frauengesundheit. Der DGB fordert

die unmittelbare Anwendung des MuSchG auf Beamtinnen. Die Bundesregierung stellt klar, dass der Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen des Bundes sowie Soldatinnen mit Rücksicht auf die Eigenständigkeit der Regelwerke für die Sonderstatusgruppen wie bisher in Verordnungen erfolgen wird.

Der DBwV kritisiert die Aufnahme des § 30 Absatz 5 Satz 4 SG-E. Aus Sicht der Bundesregierung müssen die Eigenheiten des militärischen Dienstes berücksichtigt werden. Eine Senkung des Schutzniveaus für Soldatinnen wird damit nicht bewirkt. Grundsätzlich wird durch die § 30 Absatz 5 Satz 3 SG-E sichergestellt, dass Soldatinnen hinsichtlich Inhalt, Art und Umfang der Schutz gewährleistet wird, wie er durch das Mutterschutzgesetz vorgesehen ist.

Grundsätzlich begrüßt wird zudem die Eingliederung der MuSchArbV in das MuSchG gesehen.

Die Spitzenorganisationen begrüßen weiter die geplante Einführung eines Ausschusses für Mutterschutz. Dieser Ausschuss soll praxisgerechte Regeln zur Umsetzung der mutterschutzrechtlichen Bestimmung erarbeiten. Auf diese Weise soll eine bessere Verständlichkeit und eine bessere Anwendbarkeit der Vorschriften erreicht werden. Der dbb bekundet Interesse, Mitglied des Ausschusses zu werden.

Von den Spitzenorganisationen wird weiter die Verlängerung der nachgeburtlichen Schutzfrist bei Geburt eines Kindes mit Behinderung positiv gesehen. DGB und dbb fordern die generelle Verlängerung der Schutzfrist auf 14 Wochen, um unionsrechtliche Vorgaben zu erfüllen. Die Bundesregierung ist hier der Auffassung, dass die Regelungen zur Schutzfrist den unionsrechtlichen Anforderungen entsprechen.

Seitens der Verbände wird die Verwendung unbestimmter Rechtsbegriffe, insbesondere der Begriff der „unverantwortbaren Gefährdung“, kritisch gesehen. Die Bundesregierung stellt klar, dass bereits nach der geltenden Rechtslage unbestimmte Rechtsbegriffe hinsichtlich der Gefährdung einer schwangeren Frau bestehen und durch die Verwendung des Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung eine Vereinheitlichung der Begriffe im Mutterschutzrecht erreicht wird. Der DGB begrüßt, dass dem Schutz stillender Mütter durch eigene Regelungen, die explizit auf stillende Beschäftigte fokussiert sind, besondere Bedeutung von Stillzeiten und des Stillens am Arbeitsplatz zukommt.

Der DGB fordert, dass im Entwurf ausgeführt wird, dass die Rechte der Personalvertretung durch das MuSchG unberührt bleiben. Die Bundesregierung ist der Auffassung, dass ein solcher Satz nicht aufgenommen werden sollte. Es besteht keine Zuständigkeit des Bundes für das Personalvertretungsrecht insgesamt. Die Zuständigkeit des Bundes ist auf das im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geregelte Personalvertretungsrecht der Beschäftigten des Bundes beschränkt. Die Länder sind bei der Gestaltung ihrer jeweiligen Personalvertretungsgesetze frei und nicht an bundesrechtliche Vorgaben gebunden. Zum anderen enthält das BPersVG keine Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz, während der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder während der Stillzeit. Es weist in § 68 Absatz 1 Nummer 2 BPersVG den Personalvertretungen nur die allgemeine Aufgabe zu, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze durchgeführt werden. Zu den zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetzen wird man auch die jeweils geltenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften zählen können. Diese werden aber mit § 68 Absatz 1 Nummer 2 BPersVG lediglich in Bezug genommen, jedoch nicht erweitert.

Anlage 2

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKR-Gesetz:

Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (NKR-Nr. 3573)

Der Nationale Normenkontrollrat hat das oben genannte Regelungsvorhaben geprüft.

1. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Jährlicher Zeitaufwand	 6.500 Stunden
Wirtschaft Jährlicher Erfüllungsaufwand Entlastung	 -780.000 Euro
Verwaltung Jährlicher Erfüllungsaufwand Davon Bund Länder/Kommunen Einmaliger Erfüllungsaufwand (Bund)	 610.000 Euro 310.000 Euro 300.000 Euro 3.000 Euro
‚One in one out'-Regel	Im Sinne der ‚One in one out'-Regel stellt der reduzierte jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in Höhe von 780.000. Euro in diesem Regelungsvorhaben ein „Out" dar.
Das Ressort hat die Auswirkungen des Regelungsvorhabens detailliert und nachvollziehbar abgeschätzt und dargestellt. Der Nationale Normenkontrollrat begrüßt, dass das Ressort die Auswirkungen der Einbeziehung von Studentinnen und Schülerinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes bis zum Jahr 2020 evaluieren wird. Der NKR regt an, auch Frauen in arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung in die Evaluierung mit einzubeziehen. Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Prüfauftrages keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend.	

2. Im Einzelnen

2.1 Inhalt

Mit dem Gesetzentwurf des BMFSFJ wird das Mutterschutzgesetz, das ursprünglich aus dem Jahr 1952 stammt, grundlegend überarbeitet. Die Novelle trägt den geänderten gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung. Ziel ist es, ein von Berufsgruppen unabhängiges einheitliches Gesundheitsschutzniveau für alle stillenden und schwangeren Frauen zu schaffen, das gleichzeitig einen größtmöglichen Freiraum zur Erwerbstätigkeit belässt.

Der Entwurf enthält folgende Schwerpunkte:

- Ausdehnung des Anwendungsbereiches des Gesetzes auf Studentinnen, Schülerinnen und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind (Scheinselbständige),
- Klarere Verpflichtung der Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung und im Einzelfall Umgestaltung von Arbeitsplätzen für stillende und schwangere Frauen,
- Anpassung der Liste unzulässiger Tätigkeiten auf der Grundlage aktueller Erkenntnisse,
- Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz beim BMFSFJ, in dem Vertreter von privaten und öffentlichen Arbeitgebern, Gewerkschaften, Landesbehörden und wissenschaftlichen Institutionen mitarbeiten.

2.2 Auswirkungen des Regelungsvorhabens auf die Folgekosten für Bürgerinnen und Bürger, die Wirtschaft, die Verwaltung sowie weitere Kosten

2.2.1 Zur Ermittlung des Erfüllungsaufwandes allgemein

Das Ressort rechnet mit circa 13.000 Studentinnen und 6.500 Schülerinnen, die zusätzlich in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen. Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Frauen, die in arbeitnehmerähnlichen Strukturen tätig sind, ändert sich der Erfüllungsaufwand nicht, da es einen einzelnen „arbeitgeberähnlichen" Auftraggeber, den die Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung treffen würde, in den meisten Fällen nicht gibt.

2.2.2 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht ein erhöhter jährlicher Zeitaufwand in Höhe von circa 6.500 Stunden.

- Hauptursächlich hierfür ist die neu eingeführte Pflicht, dass stillende Mütter ihrem Arbeitgeber bzw. ihrer Hochschule/Schule diese Tatsache melden (Aufwand insgesamt circa 3.600 Stunden pro Jahr).
- Weiterhin können Studentinnen und Schülerinnen auf eigenen Wunsch bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung die Schulausbildung oder das Studium fortsetzen und damit die Schutzfrist entsprechend verkürzen. Hierzu müssen sie sich ausdrücklich dazu bereit erklären sowie ein ärztliches Attest einholen und vorlegen (Aufwand insgesamt circa 2.200 Stunden pro Jahr).

2.2.3 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ändern sich vier Informationspflichten:

- Die Beschäftigung einer stillenden Frau muss zukünftig an die Aufsichtsbehörde gemeldet werden.
- Gleiches gilt für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zur Nacht-, Sonn- oder Feiertagsarbeit.

Darüber hinaus wird die Wirtschaft dadurch entlastet, dass

- eine Pflicht zur Dokumentation der Arbeitsbedingungen entfällt, wenn aufgrund der Art des Arbeitsplatzes keine Gefährdung zu erwarten ist, und
- künftig das Mutterschutzgesetz den Frauen auch in elektronischer Form in den Unternehmen zur Verfügung gestellt werden kann (eine Vorhaltung in Papierform ist nicht mehr erforderlich).

In der Summe ergibt sich eine jährliche Entlastung der Wirtschaft in Höhe von circa 780.000 Euro. Davon entfallen 540.000 Euro auf Personalkosten und 240.000 Euro auf Sachkosten.

2.2.4 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

Für die Verwaltung werden folgende neuen Vorgaben eingeführt:

- Beurteilungs-, Dokumentations- und Informationspflichten der Hochschulen und Schulen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen im Einzelfall: Jährlich rund 164.000 Euro.
- Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz im BMFSFJ (Berufung der Mitglieder, Erarbeitung eines Arbeitsprogramms, Begleitung des Ausschusses und Einrichtung einer Geschäftsstelle beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben): Jährlich insgesamt rund 300.000 Euro.
- Meldungen über schwangere und stillende Studentinnen und Schülerinnen durch die Hochschulen und Schulen und Entgegennahme dieser Meldungen durch die zuständige Aufsichtsbehörde: Jährlich insgesamt rund 127.000 Euro.

Der jährliche Erfüllungsaufwand beträgt insgesamt circa 610.000 Euro. Davon entfallen circa 310.000 auf den Bund und rund 300.000 Euro auf die Länder und Kommunen. Darüber hinaus entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand für den Bund in Höhe von circa 3.000 Euro.

2.2.5 Weitere Kosten

Der Wirtschaft und der Verwaltung als Arbeitgeber können weitere Kosten entstehen, weil durch den erweiterten persönlichen Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes und die angepasste Liste unzulässiger Tätigkeiten während der Schutzzeiten eine vermehrte Einstellung von Vertretungen erforderlich werden kann. Dies hängt aber stets von den konkreten Umständen des Einzelfalles ab (Art der Tätigkeit, Länge der Schutzfristen) und kann daher nicht beziffert werden.

2.3 ‚One in one out'-Regel

Im Sinne der ‚One in one out'-Regel stellt der reduzierte jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft in Höhe von 780.000. Euro in diesem Regelungsvorhaben ein „Out“ dar.

2.4 Evaluation

Der Nationale Normenkontrollrat begrüßt, dass das Ressort die Auswirkungen der Einbeziehung von Studentinnen und Schülerinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes bis zum Jahr 2020 evaluieren wird. Der NKR regt an, auch Frauen in arbeitnehmerähnlicher Beschäftigung in die Evaluierung mit einzubeziehen.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Prüfauftrages keine Einwände gegen die Darstellung der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend.

Dr. Ludewig	Hahlen
Vorsitzender	Berichterstatter

Anlage 3

Stellungnahme des Bundesrates

Der Bundesrat hat in seiner 946. Sitzung am 17. Juni 2016 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

1. Zu Artikel 1 Abschnitt 2 Unterabschnitt 1, 2 und 3 MuSchG

   Artikel 1 Abschnitt 2 ist wie folgt zu ändern:

   a) Der Titel des Unterabschnitts 1 ist wie folgt zu fassen:

      „Betrieblicher Gesundheitsschutz“

   b) Die Überschrift „Unterabschnitt 2“ sowie der Titel „Betrieblicher Gesundheitsschutz“ sind zu streichen.

   c) Die Überschrift und der Titel des Unterabschnitts 3 sind wie folgt zu fassen:

      „Unterabschnitt 2“

      „Ärztlicher Gesundheitsschutz“

   Folgeänderung:

   In Artikel 1 ist die Inhaltsübersicht zum Mutterschutzgesetz Abschnitt 2 wie folgt zu ändern:

   a) Der Titel des Unterabschnitts 1 ist wie folgt zu fassen:

      „Betrieblicher Gesundheitsschutz“

   b) Die Überschrift „Unterabschnitt 2“ sowie der Titel „Betrieblicher Gesundheitsschutz“ sind zu streichen.

   c) Die Überschrift und der Titel des Unterabschnitts 3 sind wie folgt zu fassen:

      „Unterabschnitt 2“

      „Ärztlicher Gesundheitsschutz“

   Begründung:

   Die Beschränkung von § 8 Absatz 5 MuSchG-E auf den Unterabschnitt 2 („Betrieblicher Gesundheitsschutz“) und auch allgemein die Wahl der Überschriften in Abschnitt 2 („Gesundheitsschutz“) sind fachlich nicht nachvollziehbar. Denn der „Arbeitszeitliche Gesundheitsschutz“ (jetzige Überschrift des Unterabschnitts 1) ist ein Teilbereich des „Betrieblichen Gesundheitsschutzes“ (jetzige Überschrift des Unterabschnitts 2).

2. Zu Artikel 1 (§ 3 Absatz 3 Satz 1a – neu – MuSchG)

   In Artikel 1 § 3 Absatz 3 ist nach Satz 1 folgender Satz einzufügen:

   „Bei Schülerinnen im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 muss darüber hinaus eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, aus der sich keine Bedenken hinsichtlich eines Tätigwerdens ergeben.“

Begründung:

Die grundsätzliche Möglichkeit auch für Schülerinnen, auf den nachgeburtlichen Mutterschutz im Sinne des § 3 Absatz 2 MuSchG-E zu verzichten, soll bestehen bleiben. Im Hinblick auf die besondere Schutzbedürftigkeit der im Regelfall noch minderjährigen Schülerinnen ist jedoch die bisher im Entwurf vorgesehene ausschließliche Voraussetzung einer ausdrücklichen Erklärung für eine Teilnahme am Unterricht oder an Prüfungen nicht ausreichend. Hier bedarf es – in Abgrenzung zu den regelmäßig volljährigen Studentinnen – einer weiteren Voraussetzung: Die Schülerin respektive ihre Erziehungsberechtigten haben der Schule eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich ergibt, dass eine Teilnahme am Unterricht oder an Prüfungen aus medizinischer Sicht auf keine Bedenken stößt.

Die grundrechtlichen Positionen des neugeborenen Kindes und der jungen Mutter beinhalten auch einen staatlichen Schutzauftrag, junge Mütter, die in einem öffentlich-rechtlichen Schulverhältnis stehen, auch von schulischen Belastungssituationen freizustellen, die insbesondere im Unterricht und bei Prüfungen gegeben sein können. Diesem staatlichen Schutzauftrag ist umso intensiver nachzukommen, wenn es sich bei den jungen Müttern um Minderjährige handelt. Dem widerspricht auch nicht das grundrechtlich ableitbare Recht der jungen Mutter auf eine staatlicherseits „ungestörte“ Bildungsbiographie. Diese Rechtspositionen werden im Wege einer praktischen Konkordanz zum Ausgleich gebracht, da eine Teilnahme am Unterricht oder an Prüfungen möglich, jedoch an bestimmte Voraussetzungen geknüpft ist.

Durch die Änderung bleibt die im jetzigen Gesetzentwurf verankerte Rechtslage für Studentinnen unberührt.

3. Zu Artikel 1 (§ 8 Absatz 1 Satz 1a – neu,
§ 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG)

Artikel 1 ist wie folgt zu ändern:

a) In § 8 Absatz 1 ist nach Satz 1 folgender Satz einzufügen:

„Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.“

b) In § 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 sind das Wort „und“ durch ein Komma und die Angabe „Absatz 2.“ durch die Wörter „Absatz 2 und das Ergebnis ihrer Überprüfung.“ zu ersetzen.

Begründung:

Nach § 3 Absatz 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die von ihm getroffenen Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. Das Ergebnis seiner Überprüfung ist nach § 6 Absatz 1 ArbSchG in der Dokumentation festzuhalten. Eine solche Wirksamkeitsüberprüfung und deren Dokumentation sieht der Gesetzentwurf zum Mutterschutzrecht nicht vor. Das Schutzniveau des Mutterschutzgesetzes sollte nicht hinter dem des Arbeitsschutzgesetzes zurückbleiben.

4. Zu Artikel 1 (§ 9 Absatz 1a – neu – MuSchG)

In Artikel 1 § 9 ist nach Absatz 1 folgender Absatz 1a einzufügen:

„(1a) Die Gefährdungsbeurteilung darf nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, so hat er sich fachkundig beraten zu lassen. Fachkundig können insbesondere die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt sein.“

Begründung:

Im Entwurf des Mutterschutzgesetzes fehlt in § 9 der Hinweis, dass die Gefährdungsbeurteilung nur von fachkundigen Personen durchgeführt werden darf und der Arbeitgeber sich zum Beispiel durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten lassen kann, sofern er nicht selbst über entsprechende Kenntnisse verfügt. In der Begründung zu § 8 Absatz 5 MuSchG-E wird fehlerhaft ausgeführt, dass zum Beispiel die entsprechenden Unternehmerpflichten von Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit wahrgenommen werden können. § 8 Absatz 5 MuSchG-E ist nahezu wortgleich zum § 13 Absatz 2 ArbSchG. Hier geht es um die Übertragung der Arbeitsschutzpflichten auf zuverlässige und fachkundige Personen zur Wahrnehmung in eigener (öffentlich-rechtlicher) Verantwortung und nicht auf Betriebsärzte und Fachkräfte.

5. Zu Artikel 1 (§ 18 Absatz 2 Satz 1 MuSchG)

In Artikel 1 § 18 Absatz 2 Satz 1 ist die Angabe „210 Euro“ durch die Angabe „300 Euro“ zu ersetzen.

Begründung:

Während schwangere Arbeitnehmerinnen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung, dem Entbindungstag und acht Wochen nach der Entbindung von der Krankenkasse Mutterschaftsgeld in Höhe von bis zu 13 Euro kalendertäglich sowie einen Arbeitgeberzuschuss erhalten, wird Frauen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind, vom Bundesversicherungsamt als Mutterschaftsgeld lediglich ein Betrag in Höhe von bis zu 210 Euro insgesamt, entsprechend für 14 Wochen kalendertäglich 2,14 Euro, gezahlt. Ergänzend erhalten auch sie bei entsprechendem Einkommen einen Arbeitgeberzuschuss.

Der Höchstbetrag von 210 Euro entspricht im Wesentlichen der Rechtslage 1997 (400 DM). Es erfolgte lediglich eine Euroumrechnung im Jahre 2002. Seitdem ist der Betrag nicht geändert worden. Preissteigerungen beziehungsweise Lohnerhöhungen sind nicht eingeflossen. Der Vorschlag einer Erhöhung auf 300 Euro insgesamt trägt diesem Umstand Rechnung und soll zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation der Frauen beitragen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung sind. Insbesondere betrifft dies die geringfügig Beschäftigten nach §§ 8, 8a SGB IV, die in ihrer Beschäftigung versicherungsfrei sind.

6. Zu Artikel 1 (§ 26 Absatz 2 Satz 1 MuSchG)

In Artikel 1 § 26 Absatz 2 ist Satz 1 wie folgt zu fassen:

„Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Arbeitsschutzgesetz mit der Überwachung beauftragten Personen.“

Begründung:

Der Verweis auf § 139b Gewerbeordnung ist aus dem bisher geltenden § 20 Absatz 2 MuSchG aus dem Jahr 1952 übernommen worden. Das Arbeitsschutzgesetz aus dem Jahr 1996 hat § 139b Gewerbeordnung in weiten Teilen abgelöst, die Befugnisse der Aufsichtsbehörden sind seither in § 22 ArbSchG geregelt. Daher sollte auf diese Regelung verwiesen werden. Da der persönliche Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes kleiner ist als der des MuSchG-E, sollte § 22 ArbSchG für entsprechend anwendbar erklärt werden.

7. Zu Artikel 1 (§ 26 Absatz 4 MuSchG)

In Artikel 1 § 26 ist Absatz 4 wie folgt zu fassen:

„(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz, ausgenommen Abschnitt 4.“

Begründung:

Mit der aktuellen Personalausstattung der zuständigen Aufsichtsbehörden ist nur eine Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften sowie eine eingeschränkte Beratung mit dem Ziel des Schutzes der Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit möglich.

8. Artikel 1 (§ 27 Absatz 6 MuSchG)

In Artikel 1 § 27 Absatz 6 sind die Wörter „vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ durch die Wörter „von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin“ zu ersetzen.

Begründung:

Grundsätzlich ist die Bildung eines Ausschusses für Mutterschutz nach dem Vorbild der beratenden Ausschüsse für den Arbeitsschutz zu begrüßen. Es fehlt jedoch die fachliche Anbindung an die bestehenden staatlichen Ausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Die Formulierung in § 27 Absatz 3 Nummer 3 zur engen Zusammenarbeit reicht nicht aus.

Die Geschäftsführung der beim BMAS ressortierenden fünf staatlichen Arbeitsschutzausschüsse wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wahrgenommen. Die BAuA arbeitet auch fachlich in den Ausschüssen und ihren Gremien, so dass ihre Expertise in die Ausschussarbeit einfließt. Der neue Ausschuss für Mutterschutz kann im Vergleich mit diesen bestehenden Ausschüssen seine Aufgaben sachgerecht nur wahrnehmen, wenn seine Mitglieder eng mit den anderen Ausschüssen zusammen arbeiten und er die Inhalte seiner Regeln mit diesen abstimmen kann. Die Wahrnehmung der Fachaufsicht ist bei Personalgestellung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ungehindert möglich.

Das im Gesetzentwurf nach § 27 Absatz 6 vorgesehene Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben verfügt dagegen bisher weder im Arbeitsschutz noch im Mutterschutz über fachliche Expertise. Das notwendige Fachwissen (wissenschaftliche Erkenntnisse zu Risiken am Arbeitsplatz) ist bei der BAuA vorhanden.

9. Zu Artikel 2 (§ 79 Absatz 1 Satz 3 BBG)

In Artikel 2 ist § 79 Absatz 1 Satz 3 zu streichen.

Begründung:

Die in § 79 Absatz 1 Satz 3 Bundesbeamtengesetz (BBG) vorgesehene Übertragung der Überwachungszuständigkeit für schwangere und stillende Beamtinnen des Bundes auf die Aufsichtsbehörden der Länder ist nicht sachgerecht und muss daher gestrichen werden. Die Regelung in § 79 Absatz 1 Satz 3 BBG würde dazu führen, dass die Überwachung der den Gesundheitsschutz betreffenden mutterschutzrechtlichen Regelungen für Bundesbeamtinnen durch besondere Behörden, die Aufsichtsbehörden der Länder, und nicht mehr durch die obersten Dienstbehörden erfolgen würde.

Die Übertragung der Überwachungszuständigkeit für die bundesbeamtenrechtlichen Regelungen des Mutterschutzrechts bezieht sich nur auf den Gesundheitsschutz von Bundesbeamtinnen während Schwangerschaft und Stillzeit. Für die Kontrolle und Überwachung der nicht dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften bleiben weiterhin die obersten oder unmittelbar nachgeordneten Dienstbehörden verantwortlich, weil nur diese die statusspezifischen Besonderheiten sachgerecht beurteilen können. Auch für Fragen des allgemeinen Arbeitsschutzrechts verbliebe die Zuständigkeit bei den jeweiligen Bundesbehörden.

Um eine solche Zersplitterung der Zuständigkeiten zu verhindern und den betroffenen Frauen für alle Fragen rund um den Mutterschutz einen Ansprechpartner zu geben, ist daher die Streichung von § 79 Absatz 1 Satz 3 BBG erforderlich. Die Streichung dient insoweit dem Zweck, einen sinnvollen und effektiven Mutterschutz sicherzustellen sowie den Vollzug des Gesetzes effizient und aus einer Hand zu gestalten.

Eine Aufsichtstätigkeit der Länder gegenüber den Bundesbeamtinnen hätte zudem die Schwierigkeit, dass es keine Einflussnahme auf die den Mutterschutz betreffenden Rechtsgrundlagen geben würde. Das Mutterschutzgesetz gilt nicht für (Bundes-)Beamtinnen. Ein einheitlicher Vollzug wäre damit gegebenenfalls nicht gewährleistet.

10. Zum Gesetzentwurf insgesamt

a) Der Bundesrat begrüßt, dass mit der Neuregelung des Mutterschutzrechts das in seinen wesentlichen Regelungsbereichen seit 1952 geltende Mutterschutzgesetz (MuSchG) zeitgemäß neu gefasst wird. Er unterstützt die wesentliche Zielstellung des Gesetzes und insbesondere die Einbeziehung von Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen in den Anwendungsbereich.

b) Der Bundesrat sieht jedoch die im Gesetzentwurf in § 8 vorgenommene Abweichung zur Regelungssystematik im Arbeitsschutzgesetz durch Einführung einer Risikobetrachtung, verbunden mit der neuen Begrifflichkeit einer „unverantwortbaren“ Gefährdung, kritisch. Der im Arbeitsschutzgesetz für alle Beschäftigten verankerte allgemeine Grundsatz, wonach Gefährdungen möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden, darf nicht unterlaufen werden.

c) Der Bundesrat ist der Auffassung, dass dem neu zu gründenden Ausschuss für Mutterschutz eine herausragende Funktion zur sachgerechten und wissenschaftlich begründeten Auslegung beziehungsweise Untersetzung der vielfältigen im Gesetzentwurf enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe zukommt. Zur Vermeidung von Doppelarbeit und von Doppelregelungen bittet der Bundesrat die Bundesregierung, die im Gesetzentwurf geforderte enge Zusammenarbeit dieses neuen Ausschusses mit den auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes bereits bestehenden Ausschüssen in geeigneter Form untergesetzlich zu fixieren.

11. Zum Rückkehrrecht nach Mutterschutz und Elternzeit

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren eine Änderung dahin gehend zu prüfen, dass das Gesetzgebungsvorhaben um das unionsrechtlich bereits normierte Rückkehrrecht auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den Bedingungen aus der Zeit vor den Mutterschutzfristen sowie auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die im Laufe der Schutzfristen entstanden, ergänzt wird.

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zudem auch das mit § 5 des Anhangs der Richtlinie 2010/18/EU (Elternzeitrichtlinie) unionsrechtlich normierte Rückkehrrecht nach der Elternzeit in Form einer dieser Norm entsprechenden Ergänzung des Gesetzesvorhabens um einen neuen Artikel „Änderung des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit“ zu prüfen.

Begründung:

Probleme tauchen zwar in der Mehrzahl bei der Rückkehr aus der Elternzeit auf, weil der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr vorhanden oder anderweitig besetzt ist oder Rückkehrerinnen oder Rückkehrer damit konfrontiert werden, dass sie schlechtere Bedingungen hinnehmen sollen. Da nach den Erweiterungen der Möglichkeiten, Elternzeit zu nehmen, diese vermehrt auch von Vätern in Anspruch genommen wird, wird es auch vermehrt Fälle geben, in denen Frauen bereits nach dem Mutterschutz an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und mit denselben Problemen konfrontiert sind wie Mütter oder Väter nach einer Elternzeit.

Es sollte daher gesetzlich ausdrücklich klargestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen nach den Mutterschutzzeiten nach der Entbindung das Recht haben, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, eine entsprechend ihrem Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis gleichwertige oder ähnliche Arbeit zugewiesen zu bekommen. Für die Rückkehr nach der Elternzeit sollte eine entsprechende Regelung in das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz eingeführt werden.

Diese Regelungen sind aber nicht nur aus praxisbezogenen und Gründen der gesetzlichen Klarstellung erforderlich, sondern hätten nach den Fristen der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen vom 5. Juli 2006 und der Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG vom 8. März 2010 längst im deutschen Recht normiert sein müssen. Die Umsetzungsfristen für die in der Richtlinie 2006/54/EG und in der Richtlinie 2010/18/EU geregelten Ansprüche nach Beendigung des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit auf Rückkehr auf den vorherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zu den Bedingungen aus der Zeit vor den Mutterschaftszeiten nach der Entbindung sowie auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die im Laufe der Schutzfristen entstanden, sind längst abgelaufen. Deshalb sollte die Reformierung des Mutterschaftsrechts zum Anlass genommen werden, diese unionsrechtlichen Regelungen endlich in deutsches Recht umzusetzen.

Anlage 4

Gegenäußerung der Bundesregierung

Die Bundesregierung äußert sich zur Stellungnahme des Bundesrates wie folgt:

Zu Nummer 1 Zu Artikel 1 Abschnitt 2 Unterabschnitt 1, 2 und 3 MuSchG

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag zur Neugliederung des zweiten Abschnitts des Entwurfs nicht zu. Zutreffend weist der Bundesrat darauf hin, dass der arbeitszeitliche Gesundheitsschutz als Teilbereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu begreifen ist. Auch nach dem Entwurf sind arbeitszeitliche Aspekte im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsschutzes zu berücksichtigen. Die Regelungssystematik des MuSchG-E orientiert sich jedoch insoweit an der Gesetzessystematik im Arbeitsschutzrecht, wonach das Arbeitszeitrecht als besonderer Bereich ebenfalls eigenständig im Arbeitszeitgesetz geregelt ist. Der Unterabschnitt 1 zum arbeitszeitlichen Gesundheitsschutz enthält insoweit Regelungen, die im Wesentlichen ergänzend bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Als besondere zeitrechtliche Rahmenregelung ist er den Regelungen des betrieblichen Gesundheitsschutzes lediglich gesetzessystematisch vorangestellt.

Zu Nummer 2 Zu Artikel 1 (§ 3 Absatz 3 Satz 1a – neu – MuSchG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag zur Einführung einer Attestpflicht für Schülerinnen für die nachgeburtliche Schutzfrist nicht zu. Aus Sicht der Bundesregierung ist in diesen Fällen der Gesundheitsschutz ausreichend gewährt, indem die gesetzlichen Vertreter der minderjährigen Schülerin bzw. der minderjährigen Studentin der Fortführung der schulischen oder hochschulischen Ausbildung zustimmen müssen.

Zu Nummer 3 Zu Artikel 1 (§ 8 Absatz 1 Satz 1a – neu –, § 13 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 MuSchG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag dem Grunde nach zu. Nach Auffassung der Bundesregierung ergibt sich die Verpflichtung zur Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen bereits aus dem Regelungszusammenhang mit dem Arbeitsschutzgesetz (vgl. § 6 ArbSchG). Aus Sicht der Bundesregierung genügt daher ein Verweis auf diese Vorschrift, um dem Anliegen des Bundesrates Rechnung zu tragen.

Zu Nummer 4 Zu Artikel 1 (§ 9 Absatz 1a – neu – MuSchG)

Die Bundesregierung wird den Vorschlag prüfen.

Zu Nummer 5 Zu Artikel 1 (§ 18 Absatz 2 Satz 1 MuSchG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Das Mutterschaftsgeld nach § 18 Absatz 2 MuSchG-E erhalten Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind, zu Lasten des Bundes in entsprechender Anwendung der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch über das Mutterschaftsgeld. Die Leistungshöhe dieses Mutterschaftsgeldes ist aus Sicht der Bundesregierung angemessen.

Zu Nummer 6 Zu Artikel 1 (§ 26 Absatz 2 Satz 1 MuSchG)

Die Bundesregierung wird den Vorschlag prüfen.

Zu Nummer 7 Zu Artikel 1 (§ 26 Absatz 4 MuSchG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag bezüglich der Eingrenzung der Beratungspflicht zu. Die Beratung für Fragen des Leistungsrechts obliegt grundsätzlich den gesetzlichen Krankenkassen im Rahmen der für sie geltenden Vorschriften.

Zu Nummer 8 Zu Artikel 1 (§ 27 Absatz 6 MuSchG)

Die Bundesregierung wird den Vorschlag prüfen.

Zu Nummer 9 Zu Artikel 2 (§ 79 Absatz 1 Satz 3 BBG)

Die Bundesregierung stimmt dem Vorschlag nicht zu. Wie sich aus der Gesetzesbegründung ergibt, darf die Überwachung der mutterschutzrechtlichen Vorschriften bei Bundesbeamtinnen aus unionsrechtlichen Gründen nicht in Form der „Eigenüberwachung" durch die obersten Dienstbehörden bzw. im Fall der Übertragung durch die unmittelbar nachgeordnete Behörde erfolgen, sondern muss durch besondere Behörden sichergestellt werden. Die Übertragung der Zuständigkeit auf die Aufsichtsbehörden der Länder ist sachgerecht, da sie bereits in den Behörden und Betrieben des Bundes für die Tarifbeschäftigten für die Einhaltung der Regelungen des MuSchG zuständig sind. Der damit verbundene Zuwachs beim Erfüllungsaufwand ist aufgrund von Synergieeffekten gering.

Zu Nummer 10a Zum Gesetzentwurf insgesamt

Die Bundesregierung begrüßt ihrerseits die Entschließung des Bundesrates.

Zu Nummer 10b

Nach Auffassung der Bundesregierung stellt die Einführung des Begriffs der unverantwortbaren Gefährdung gerade eine Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten dar. Eine Abweichung von der bereits bestehenden Regelungssystematik des Arbeits- und Mutterschutzrechts ist nach Auffassung der Bundesregierung damit nicht verbunden. Im allgemeinen Arbeitsschutzrecht gilt der Grundsatz der Risikominimierung, der unberührt bleibt. Im Mutterschutzrecht kommt die Anforderung hinzu, ab einer bestimmten Gefährdungsschwelle Gefährdungen zum Schutz der Mutter und des Kindes auszuschließen. Diese Gefährdungsschwelle wurde bisher mit verschiedenen Begriffen beschrieben (u.a. „besondere" bzw. „erhöhte Gefährdung"). Der Begriff der unverantwortbaren Gefährdung bezeichnet nunmehr einheitlich und ausdrücklich die Gefährdungsschwelle, ab der der Arbeitgeber die Gefährdungen zum Schutz der Mutter und des Kindes auszuschließen hat. Der künftige Ausschuss für Mutterschutz hat die Aufgabe den Begriff der unverantwortbaren Gefährdung zu konkretisieren.

Zu Nummer 10c

Die Bundesregierung beabsichtigt in Übereinstimmung mit der Entschließung untergesetzlich sicherzustellen, dass die Ausschüsse für Arbeitsschutz untereinander zusammenarbeiten.

Zu Nummer 11 Zum Rückkehrrecht nach Mutterschutz und Elternzeit

Die Bundesregierung wird prüfen, ob insoweit Regelungsbedarf besteht. Für die Dauer der Elternzeit ruhen die gegenseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Da sich am ursprünglichen Arbeitsverhältnis durch die Elternzeit nichts ändert, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach Beendigung der Elternzeit. Inwieweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin eine andere als die früher ausgeübte Tätigkeit zuweisen kann, bestimmt sich nach dem Inhalt des ursprünglichen Arbeitsvertrages.



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333